

UNIVERSITE DU QUEBEC

ANALYSE DES FACTEURS DE
SATISFACTION DES ENSEIGNANTS
DU PRIMAIRE A TROIS-RIVIERES

par

NORMAND MICHAUD

Programme de maîtrise en éducation
(Concentration Administration scolaire)

Rapport de recherche

présenté au

Décanat des études avancées et de la recherche
Université du Québec à Trois-Rivières

Juin 1980

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

Normand Michaud
Maîtrise en Education

ANALYSE DES FACTEURS DE SATISFACTION DES
ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE A TROIS-RIVIERES

Rapport synthèse
présenté au:
Comité des Etudes Avancées

Université du Québec à
Trois-Rivières
Juin 1980

ANALYSE DES FACTEURS DE SATISFACTION DES ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE A TROIS-RIVIERES

Dans les négociations de convention collective des enseignants il semble aller de soi que l'acceptation des demandes syndicales concernant les conditions de travail entraîne que cette source d'insatisfaction au travail devienne une source de satisfaction. Or, il y a lieu de s'interroger sur la nature même des facteurs qui sont source de satisfaction et des facteurs qui sont source d'insatisfaction au travail chez les enseignants.

PROBLEME:

Les négociations collectives entre le syndicat et le gouvernement semblent accorder beaucoup d'importance aux conditions de travail des enseignants qui n'amènent qu'une satisfaction éphémère. N'y aurait-il pas lieu de se pencher sur d'autres types de facteurs qui pourraient amener une satisfaction plus durable?

BUTS DE L'ETUDE:

Notre recherche avait pour buts principaux:

1. Identifier les facteurs de satisfaction et les facteurs d'insatisfaction dans le travail des enseignants du primaire à Trois-Rivières.

2. Demander aux enseignants d'indiquer les changements qu'ils désirent voir introduire dans leur prochaine convention.

MODELE DE RECHERCHE:

S'appuyant sur les recherches de Herzberg en milieu industriel démontrant que les facteurs de satisfaction et les facteurs d'insatisfaction au travail forment deux catégories distinctes de facteurs, Sergiovanni et Holdaway ont confirmé la pertinence de ces trouvailles en milieu scolaire. Notre étude a tenté de vérifier ces hypothèses dans un contexte du système scolaire québécois par une recherche analogue à l'étude de Holdaway.

INSTRUMENT DE RECHERCHE:

Pour déterminer les facteurs de satisfaction et les facteurs d'insatisfaction des enseignants ainsi que les changements qu'ils désirent voir introduire dans leur convention, la méthode du questionnaire fut choisie. Il provient de trois sources:

1. le questionnaire utilisé par Holdaway
2. les résultats de Sergiovanni
3. l'étude des conventions collectives provinciales et locales du Québec.

POPULATION:

Le questionnaire fut distribué à cent cinquante-sept enseignants. Soixante-cinq pour-cent d'entre eux ont répondu au questionnaire. Il comprenait 86 questions où l'enseignant était invité à indiquer son niveau de satisfaction et trois questions ouvertes.

RESULTATS:

Il fut établi, en accord avec la théorie de Herzberg et les résultats obtenus par Holdaway, que dans la population faisant l'objet de notre étude il existe deux catégories distinctes de facteurs:

1. les facteurs de satisfaction (valorisant).

Ces facteurs sont: le travail avec les enfants, le sens de l'accomplissement, l'autonomie dans sa classe, l'enseignement comme carrière, les possibilités d'épanouissement, la stimulation intellectuelle dans sa tâche, l'intérêt que démontrent les élèves à l'égard de leur apprentissage, les relations de travail et les réalisations dans le travail. Ces facteurs se rapportent au travail de l'enseignant.

2. les facteurs d'insatisfaction (ambiant).

Ces facteurs sont: les politiques et l'administration de l'école, la surveillance, l'attitude des parents et de la société à l'égard de l'éducation, la

surveillance, les idées véhiculées par la C.E.Q.,
l'affectation, la mutation et la mise en disponibilité des enseignants. Ces facteurs se rapportent
aux conditions de travail des enseignants.

Enfin, les principaux changements que désirent les enseignants sont la disparition de la surveillance et de l'encadrement ainsi que la diminution des élèves par classe.

CONCLUSION:

Les résultats nous amènent à revoir l'importance accordée aux facteurs ambiants dans les négociations.

Normand Michaud
J. Sig. P.L.D.

RECONNAISSANCE

Monsieur Jean Séguin, Ph. D., professeur à l'Université du Québec à Trois-Rivières, a bien voulu me seconder dans l'élaboration de cette recherche. Je désire le remercier sincèrement de son aide.

A monsieur Fernand Gauthier, professeur en sciences de l'éducation, je désire lui exprimer mes remerciements pour ses conseils au niveau du traitement des données.

Madame Lise Gauthier-Hould, M. Sc., Analyste au Service de l'Informatique à l'U.Q.T.R. a collaboré à cette recherche au niveau de l'analyse statistique. Je désire lui manifester ma reconnaissance.

Des remerciements sincères à madame Edith Manseau, bibliothécaire à L'U.Q.T.R., qui m'a fourni une aide précieuse dans les recherches bibliographiques et, à monsieur Henri-Paul Descoteaux, professeur à la commission scolaire de Trois-Rivières, qui m'a donné de judicieux conseils dans la rédaction du texte.

Enfin, j'exprime ma reconnaissance à tous les enseignants qui ont bien voulu répondre à ce questionnaire, et, en particulier, à ceux qui ont distribué ce document dans les écoles, à mes secrétaires, Michèle Descoteaux et Julie Richard, pour

leur travail impeccable. A mon épouse, qui a collaboré à maintes reprises à la préparation de cette recherche, un merci bien spécial.

TABLE DES MATIERES

	Page
RECONNAISSANCE	ii
LISTE DES FIGURES	IX
LISTE DES TABLEAUX	X
INTRODUCTION	1
Position du problème	2
But de la recherche	4
Importance de la recherche	4
Limites de la recherche	7
Définition des termes	8
Organisation de la recherche	9

CHAPITRES

1- REVUE DE LA LITTERATURE	11
THEORIE D'ABRAHAM MASLOW	12
Origine de sa théorie	12
Hiérarchie de Maslow	13
Critique de sa théorie	18
THEORIE DE FREDERICK HERZBERG	19
Origine de sa théorie	19
Deux catégories de facteurs	20
Facteurs de valorisation	21
Facteurs d'ambiance	23

CHAPITRES	Page
Modèle dichotomique de Herzberg	25
Comparaison des facteurs de Herzberg avec la théorie de Maslow	26
Critique de sa théorie	28
Application de la théorie des deux facteurs dans le domaine de l'éducation	33
RECHERCHE DE THOMAS SERGIOVANNI	34
RECHERCHE D'EDWARD A. HOLDAWAY	36
Buts de la recherche	38
Instrument de recherche	38
Résultats	39
HYPOTHESES DE TRAVAIL	41
2- METHODOLOGIE	42
Construction d'un questionnaire	42
Population et répondants	43
Analyse des données	44
Caractéristiques des répondants	45
Caractéristiques des répondants de l'échantil- lon comparées à celles de tous les enseignants (niveau primaire) à Trois-Rivières	51
3- RESULTATS - DISTRIBUTIONS DE FREQUENCES ET MOYENNES .	53
Distribution générale des réponses	53
Distribution des répondants en relation avec les variables	86
SATISFACTION ET SEXE	86
SATISFACTION ET AGE	90

CHAPITRES	Page
SATISFACTION ET SCOLARITE	93
SATISFACTION ET EXPERIENCE TOTALE	99
SATISFACTION ET EXPERIENCE AU PRIMAIRE	104
4- RELATION ENTRE LA SATISFACTION GENERALE DE L'ENSEI- GNANT A L'EGARD DE SON TRAVAIL ET LA SATISFACTION DES ASPECTS PARTICULIERS DE SON TRAVAIL	109
Coefficients de corrélation de Pearson	109
Analyse factorielle	117
5- SELECTION DES ASPECTS PROVENANT DES REPONSES DES EN- SEIGNANTS AUX QUESTIONS OUVERTES ET CONTRIBUANT A LA SATISFACTION ET INSATISFACTION GENERALES	129
DISTRIBUTION GENERALE	130
Satisfaction générale	130
Insatisfaction générale	130
DISTRIBUTION DES REPONSES CLASSEES SELON LE SEXE.	133
Satisfaction générale	133
Insatisfaction générale	134
DISTRIBUTION DES REPONSES CLASSEES SELON L'AGE.	135
Satisfaction générale	135
Insatisfaction générale	135
DISTRIBUTION DES REPONSES CLASSEES SELON LE NIVEAU DE SCOLARITE	136
Satisfaction générale	136
Insatisfaction générale	137
DISTRIBUTION DES REPONSES CLASSEES SELON L'EXPE- RIENCE TOTALE	138

CHAPITRES	Page
Satisfaction générale	138
Insatisfaction générale	138
DISTRIBUTION DES REPONSES CLASSEES SELON L'EXPE- RIENCE AU PRIMAIRE A TROIS-RIVIERES	139
Satisfaction générale	140
Insatisfaction générale	140
REPONSES PERSONNELLES DES ENSEIGNANTS ET L'INSA- TISFACTION	140
REPONSES PERSONNELLES DES ENSEIGNANTS ET LA SA- TISFACTION	148
6- CHANGEMENTS DESIRES PAR LES ENSEIGNANTS	155
DISTRIBUTION GENERALE	155
DISTRIBUTION SELON LE SEXE	157
DISTRIBUTION SELON L'AGE	157
DISTRIBUTION SELON LE NIVEAU DE SCOLARITE	158
DISTRIBUTION SELON L'EXPERIENCE TOTALE	158
DISTRIBUTION SELON L'EXPERIENCE AU PRIMAIRE A TROIS-RIVIERES	159
REPONSES PERSONNELLES DES ENSEIGNANTS ET CHANGE- MENT DESIRES	159
7- RESUME - RESULTATS - CONCLUSIONS - RECOMMANDATIONS .	166
RESUME	166
RESULTATS	168
1. Vérification des hypothèses	169
Niveaux de satisfaction les plus élevés.	169
Relation entre la satisfaction générale	

CHAPITRES	Page
de l'enseignant à l'égard de son travail et la satisfaction de chacun des aspects de son travail	177
Niveaux d'insatisfaction les plus élevés	178
2. Changements désirés	179
3. Caractéristiques des niveaux de satisfaction pour chacune des variables	180
CONCLUSIONS	186
RECOMMANDATIONS	188
BIBLIOGRAPHIE	190
APPENDICES	194
I. QUESTIONNAIRE	194
II. ANNEXES	202

LISTE DES FIGURES

FIGURES	Pages
I La hiérarchie des besoins de Maslow	13
II La hiérarchie détaillée des besoins de Maslow .	17
III Le modèle dichotomique de Herzberg	26
IV La relation entre les facteurs moteurs-ambiants et les besoins humains de Maslow	27
V Facteurs de satisfaction et d'insatisfaction des enseignants (Sergiovanni)	35

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAUX	Pages
1. Nombre total d'enseignants, échantillon, nombre et pourcentage de questionnaires utilisables	44
2. Nombres et pourcentages des 102 répondants classés selon l'âge	47
3. Nombres et pourcentages des 102 répondants classés selon la scolarité	48
4. Nombres et pourcentages des 102 répondants classés selon l'expérience totale	49
5. Nombres et pourcentages des 102 répondants classés selon l'expérience au primaire à Trois-Rivières	50
6. Comparaison des variables entre les répondants de l'échantillon et tous les enseignants du primaire à Trois-Rivières	51
7. Distribution des fréquences en pourcentage des réponses pour chacun des aspects de la satisfaction, pourcentage de la catégorie "Satisfait" et moyenne de chaque aspect	54
8. Moyennes et pourcentages des répondants satisfaits (très, modérément et un peu) pour les 30 aspects ayant les moyennes de satisfaction les plus élevés	80
9. Moyennes et pourcentages des répondants insatisfaits (très, modérément et légèrement) pour tous les aspects dont les moyennes de satisfaction sont plus petites que 3.50	83
10. Coefficients de corrélation de Pearson entre la satisfaction générale de l'enseignant à l'égard de son travail et la satisfaction de chacun des aspects de son travail	110
11. Solution factorielle Varimax pour 69 variables de satisfaction en utilisant sept facteurs . . .	121

TABLEAUX	Pages
12. Fréquences en pourcentage des aspects mentionnés par les enseignants contribuant le plus à la satisfaction dans le travail	131
13. Fréquences en pourcentage des aspects mentionnés par les enseignants contribuant le plus à l'insatisfaction dans le travail	132
14. Pourcentages des répondants mentionnant des changements qui devraient être introduits dans la prochaine convention collective et pourcentages des répondants répartis dans chacune des variables	156
15. Tableau comparatif des principaux résultats de la recherche de Holdaway et de la présente étude	170

INTRODUCTION

Il y a quelques années, certaines recherches, effectuées dans le milieu industriel, se penchaient sur la question de la productivité des employés et, en particulier, sur l'identification des facteurs qui seraient de nature à augmenter cette productivité. Le travail de Frédérick Herzberg, en ce sens, a permis de préciser que certains facteurs de satisfaction étaient reliés à la productivité.

Dans le domaine de l'éducation, Sergiovanni d'abord et plus récemment Holdaway ont tenté de vérifier la théorie énoncée par Herzberg dans le domaine industriel. Ils ont en effet confirmé que, dans le contexte de leur étude, les facteurs de satisfaction étaient reliés au travail comme tel et les facteurs d'insatisfaction à l'environnement du travail.

Ceci nous amène à nous interroger sur la pertinence d'une négociation entre le syndicat et le gouvernement pour en arriver à une convention collective qui semble accorder beaucoup d'importance aux conditions de travail des enseignants et, ce, aux dépens des choses ayant trait à la nature même du travail. A ce sujet, Jacques Grand'Maison (1979), professeur titulaire à l'Université de Montréal et auteur d'une vingtaine d'ouvrages sur les questions religieuses, sociale et ouvrières, affirme que

"Tôt ou tard, il (le syndicalisme) va réaliser qu'une des premières conditions de la vie, c'est d'avoir un travail valorisant." (1)

Notre recherche tentera d'identifier chez les enseignants du primaire à Trois-Rivières les facteurs de satisfaction et les facteurs d'insatisfaction dans leur travail.

Dans cette première partie de la recherche, nous procéderons de la façon suivante: position du problème, but du travail, importance de la recherche, limites de l'étude, définition des termes et organisation de la recherche.

Position du problème

Dans le secteur scolaire actuel du Québec, il y a deux niveaux de négociation: les niveaux provincial et local.

Au niveau provincial, le gouvernement et la centrale de l'enseignement du Québec s'affrontent à partir des propositions énoncées par la partie patronale et des revendications des enseignants. Celles-ci se rapportent davantage, semble-t-il, au milieu de travail des enseignants, à savoir les conditions de travail, la sécurité d'emploi, les salaires, le perfectionnement, etc... Le syndicat argumente, en somme, que l'acceptation de ses demandes par les patrons conduirait à un

1. Jacques Grand'Maison, "Syndicalisme: les seuils critiques à franchir", Revue Notre-Dame, no 8 (sept. 1979), p. 25.

plus haut degré de satisfaction chez les enseignants et, par conséquence, leur rendement serait amélioré. De son côté, la partie patronale fait des propositions qui, selon elle, augmenteraient également le rendement des enseignants tout en respectant les objectifs des demandes de ces derniers.

De même au niveau local, les enseignants cherchent à améliorer des aspects se rapportant à leur milieu de travail. Le syndicat local et la commission scolaire négocient afin de trouver un terrain d'entente.

Les conventions locales et provinciales sont signées d'un commun accord ou, à défaut, un protocole d'entente est imposé sous forme d'un décret gouvernemental. Aussitôt débute un nouveau processus: le syndicat commence à préparer la prochaine convention et un nouvel affrontement entre patron et syndicat se dessine à l'horizon. Il est donc urgent de se poser la question suivante: est-il nécessaire de passer des mois à exercer des moyens de pression tant du côté syndical que patronal pour changer des facteurs qui semblent être surtout de type "ambiance" lorsqu'on a raison de soupçonner, à partir des recherches sur la satisfaction des travailleurs, que des changements dans ce type de facteurs n'amènent qu'une satisfaction éphémère? N'y aurait-il pas lieu de se pencher sur d'autres types de facteurs dans le travail de l'enseignant qui pourraient amener une satisfaction plus durable?

But du travail

Notre recherche a pour but les cinq volets suivants:

1. Identifier les facteurs de satisfaction et les facteurs d'insatisfaction dans le travail des enseignants du niveau primaire à Trois-Rivières.
2. Examiner les relations entre ces facteurs en tenant compte de l'âge, la scolarité, le sexe et l'expérience des enseignants.
3. Vérifier, à partir des réponses aux questions ouvertes, si les facteurs de satisfaction et les facteurs d'insatisfaction des enseignants se situent dans la ligne des résultats de Herzberg, laquelle comprend deux catégories de facteurs, à savoir les facteurs de motivation et les facteurs d'ambiance.
4. Demander aux enseignants d'indiquer les changements qu'ils désirent voir apporter dans leur prochaine convention.
5. Enfin, comparer les résultats de cette recherche avec ceux de Holdaway qui a analysé les facteurs de satisfaction et les facteurs d'insatisfaction des enseignants de l'Alberta.

Importance de la recherche

Cette recherche est importante pour des raisons scien-

tifiques, professionnelles et politiques.

Au niveau scientifique, cette recherche permettra, d'une part, de vérifier dans un contexte québécois (Trois-Rivières) la pertinence et la portée des théories sur les facteurs de satisfaction et, d'autre part, de comparer les résultats de cette recherche avec les résultats obtenus par Sergiovanni et par Holdaway qui ont analysé les facteurs de satisfaction chez les enseignants dans d'autres milieux.

De plus, cette recherche pourrait permettre à d'autres chercheurs d'approfondir les liens entre les théories sur le développement de l'individu et son travail puisqu'il est logique de penser que le travail est un élément important dans la réalisation de l'individu. Comme le souligne Harry Levinson (1974), "l'homme est spontané, créatif et à la recherche de sa propre expression." (1) L'homme a donc en lui des possibilités qu'il peut développer si l'organisation le lui permet dans son travail. Selon Levinson (1974) "(...) Les organisations existent pour servir l'homme et non l'inverse." (2)

Trop souvent, dans le contexte du travail, les gens s'attardent aux conditions de travail qui se rapportent à

1. Harry Levinson, Les motivations de l'homme au travail, Paris, Les Editions d'organisation, 1974, p. 44.

2. Ibid.

tous les travailleurs sans penser que les individus ont des facteurs de motivation particuliers.

En conséquence, cette recherche est importante parce qu'elle fera ressortir le rôle du travail dans la mise en valeur des facteurs de motivation de l'individu. C'est en effet dans son travail qu'il peut s'engager vraiment et satisfaire ses besoins parce que son travail lui permettra d'actualiser sa personne en développant ses potentialités. En ce sens, Vroom (1964) affirme que "la satisfaction provient du travail qui permet à l'individu d'employer ses habiletés et ses capacités." (1)

Au niveau professionnel, notre recherche permettra d'identifier les facteurs de satisfaction et les facteurs d'insatisfaction d'un groupe d'enseignants de notre région et de déterminer les changements qu'ils désireraient voir apporter dans leur travail et les conditions qui l'entourent.

En conséquence, notre étude permettra aux administrateurs scolaires de mieux connaître les facteurs de motivation de leurs employés.

De plus, notre recherche pourra éclairer le syndicat sur les vrais facteurs qui sont à la base de la satisfaction

1. Victor H. Vroom, Work and Motivation, (Traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche), New-York, John Wiley and Sons, 1964, p. 141.

de ses membres. Comme le souligne Levinson (1974):

La plupart des syndicats ont abandonné depuis longtemps toute idéologie qui met l'accent sur des valeurs autres que les salaires, les horaires et les conditions de travail (1).

Enfin, au niveau politique, notre étude permettra à la population de mieux juger le contenu des propositions énoncées par la partie patronale et la partie syndicale durant les négociations et la pertinence de ces propositions en vue de l'amélioration de la qualité de l'enseignement.

Limites de la recherche

Les limites de la recherche porteront sur cinq aspects majeurs:

1. Le cadre de la recherche: le cadre de notre étude est la duplication de la recherche faite par Holdaway qui a analysé les facteurs de satisfaction et les facteurs d'insatisfaction des enseignants de l'Alberta.
2. La littérature: il sera nécessaire de se référer à la littérature américaine parce que très peu d'ouvrages québécois et canadiens ont été écrits sur le sujet.
3. L'étendue de la recherche: l'étude se limite à

1. Levinson, op. cit. p. 27.

déterminer seulement les facteurs de satisfaction et les facteurs d'insatisfaction de l'échantillonnage retenu.

4. L'échantillonnage: notre recherche s'adresse seulement aux enseignants du niveau primaire à la commission scolaire de Trois-Rivières. Elle ne vise donc pas à généraliser au-delà de ce groupe.
5. Le questionnaire: une partie seulement des questions aura été expérimentée par des enseignants des niveaux primaires et secondaires de l'Alberta. Quant aux autres questions, elles seront nouvelles et adaptées aux conventions actuelles des enseignants du Québec.

Définition des termes

Tâche: c'est l'ensemble des activités reliées au travail d'un enseignant.

Satisfaction: c'est l'état émotif plaisant qui résulte de l'appréciation d'un travail accompli de ce que l'on désire. (1)

Motivation: c'est de stimuler les gens à l'action pour accomplir les buts voulus. (2)

-
1. Locke, "What is Job Satisfaction"... cité dans Holdaway, "Facet and Overall Satisfaction of Teachers," (Traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche), Educational Administration Quarterly, vol. 14, no 1 (Winter 1978), p. 31.
 2. Raynald, G. Scott, Human relations in Management... cité dans Sanford, Human relations, Theory and Practice, (traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche), Columbia, 1973, p. 171.

Facteurs moteurs ou valorisants: facteurs qui entrent en relation avec le travail lui-même. L'augmentation des responsabilités en est un exemple. (1)

Facteurs hygiéniques ou ambiants: facteurs qui entrent en relation avec l'environnement du travail. Les conditions de travail en sont un exemple. (2)

Organisation de la recherche

La recherche comprend sept chapitres. Le premier chapitre fait la recension des écrits majeurs et pertinents à cette recherche. Ces écrits sont les théories de la motivation de Maslow et de Herzberg ainsi que l'application de ces théories dans les recherches de Sergiovanni et de Holdaway. Il comprend aussi la formulation des hypothèses de cette étude.

Dans le second chapitre, il est question de la méthodologie utilisée dans cette recherche.

Les résultats généraux provenant de la première partie du questionnaire (les 86 questions) sont présentés dans le chapitre trois, de même que les résultats de ces questions en rapport avec les variables retenues dans cette étude et l'analyse des résultats. Ils sont présentés sous forme de distributions de fréquences et de moyennes.

-
1. Frédéric Herzberg, Le travail et la nature de l'homme, Trad. de l'américain par Charles Voraz, Paris, Entreprise moderne d'édition, 1971, p. 98.
 2. Ibid., p. 94.

Les deux chapitres suivants analysent les réponses des enseignants aux questions ouvertes. Dans le cinquième, il est question des aspects mentionnés par les enseignants qui se rapportent d'une part à leur satisfaction et, d'autre part, à leur insatisfaction. Le sixième chapitre porte sur les changements que désirent les enseignants dans leur travail et les conditions qui l'entourent.

Le dernier chapitre tente d'établir une comparaison entre les résultats de cette recherche et les résultats trouvés par Holdaway. Il résume les principales conclusions concernant les facteurs de satisfaction et les facteurs d'insatisfaction des enseignants du niveau primaire à Trois-Rivières. Il se veut aussi une vérification des hypothèses de travail et une interprétation des résultats, c'est-à-dire, des implications dans le milieu scolaire. Il suggère enfin de nouvelles pistes de recherche en éducation.

CHAPITRE 1

RECENSION DES THEORIES DE LA MOTIVATION

Il existe aujourd'hui plusieurs théories sur la motivation. Cependant, la plupart des théories récentes s'appuient sur les travaux de Maslow et de Herzberg. La présente étude, qui traite de la satisfaction des besoins humains et de la mise en valeur des facteurs de motivation, s'appuie, elle aussi, sur les travaux de ces deux auteurs. La raison est que Maslow est l'un des premiers à avoir énuméré et classifié les besoins en cinq catégories. Quant à Herzberg, il a précisé quels étaient les facteurs de satisfaction chez certains travailleurs dans l'industrie. Nous présenterons donc dans ce chapitre les théories de Maslow et de Herzberg ainsi que les travaux de Sergiovanni et de Holdaway qui ont essayé de vérifier les hypothèses de Herzberg en éducation.

THEORIE D'ABRAHAM MASLOW

Origine de sa théorie

La théorie de la motivation de Maslow est fondée sur les besoins humains. Selon Steffen (1973), un besoin est "une impulsion qui cherche une expression." (1) Les besoins font partie de l'être humain et leur satisfaction varie d'un individu à l'autre. Si nous ignorons ces besoins, l'homme souffre physiquement (besoins physiques) ou son développement psychologique est retardé (besoins de réalisation). A ce sujet, Maslow (1965) dit que "les besoins humains sont des aspects intrinsèques de la nature humaine que la culture ne peut pas enlever mais seulement réprimer." (2)

D'après plusieurs auteurs tels que Goble (1970), Steffen (1973), Allport, Maslow et Murray (1972), Cambell, Dunette et autres (1970), le concept fondamental de la théorie de Maslow est le suivant: il y a chez l'être humain un grand nombre de besoins qui le motivent et qui s'organisent eux-mêmes en une hiérarchie se subdivisant en cinq catégories de

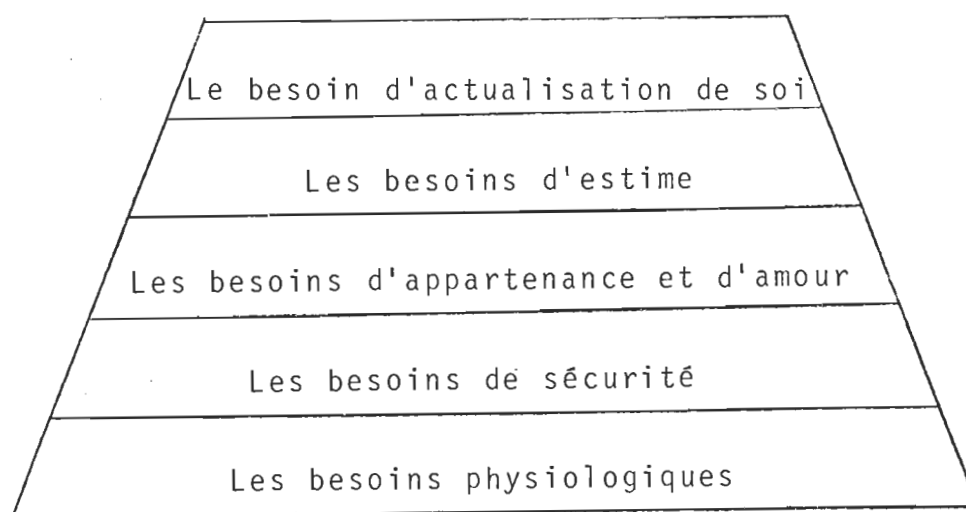
-
1. A Steffen, "Action Tradition: a convergence of Ideas; Maslow's theory" (Traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche), Educational Theory, no 23, (aut. 1973), p. 328-329.
 2. Maslow, "Isomorphic Interrelationships Between Knower and Know"...)Traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche), cité dans Goble, The third force, The psychology of Abraham Maslow, New-York, Grossman, 1970, p. 37.

besoins. (1), (2), (3), (4) Les besoins de chaque catégorie doivent être satisfaits de façon substantielle avant que l'individu puisse passer à une catégorie supérieure de besoins.

La hiérarchie de Maslow

Tel que le montre la figure 1, la hiérarchie de Maslow se divise en cinq niveaux de besoins. Chacun de ces besoins se définit de la façon suivante:

FIGURE I: LA HIERARCHIE DE MASLOW



1. Frank G. Goble, The third force, The psychology of Abraham Maslow, Grossman, New York, 1970, p. 37
2. Steffen, loc. cit., p. 328-329.
3. Salvatore R. Maddi, Paul T. Costa, Humanism in personology: Allport, Maslow and Murray, Chicago, Aldine-Atherton, 1972, p. 66.
4. John Cambell et al., Managerial Behavior, Performance and Effectiveness, Mc Graw-Hill; 1970, p. 353.

les besoins physiologiques: ce sont les besoins les plus importants parce qu'ils sont nécessaires à la survie de l'être humain. Dans ces besoins primaires, on retrouve la faim, la soif, le désir sexuel, etc. Quand ces besoins sont satisfaits substantiellement en regard de chaque individu, ils n'agissent plus sur son comportement. Ils ne jouent plus un rôle prépondérant dans son schème de motivation. Dans notre société, ces besoins sont généralement satisfaits. C'est la condition essentielle pour qu'apparaissent les autres besoins.

les besoins de sécurité: ces besoins doivent protéger l'individu et son bien-être. Ces besoins sont: la stabilité, l'ordre, la loi, la protection, le besoin de structure, etc. Aujourd'hui, notre société satisfait ces besoins et c'est pourquoi, ils sont moins importants dans le schème de motivation de l'individu. Dans des situations spéciales, Maslow souligne que "les besoins de sécurité peuvent devenir très urgents s'il y a des menaces contre la loi, l'ordre et l'autorité." (1)

1. Abraham H. Maslow, Motivation and Personality, (Traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche), New York, Harper and Row, 2e éd., 1970, p. 43.

les besoins d'appartenance et d'amour (besoins d'affiliation): ces besoins touchent aux relations d'amitié

que l'individu cherche à créer et surtout à la recherche d'une place dans son groupe. Quant au besoin d'amour, Maslow dit ceci:

Le besoin d'amour implique qu'il faut donner et recevoir. Nous devons comprendre l'amour, nous devons être capables de l'enseigner, de le créer, de le prédire ou autrement le monde est voué à l'hostilité ou à la suspicion. (1)

les besoins d'estime: ils se subdivisent en deux catégories:

1. le respect de soi-même: l'individu désire la compétence, la suffisance, la maîtrise de lui-même, la confiance, etc.
2. le respect venant des autres: l'individu recherche l'appréciation, le prestige, la réputation, la confiance, etc.

A ce sujet, Maslow précise que "l'estime de soi la plus stable et la plus normale est basée sur le respect mérité des autres plutôt qu'une réputation externe, ou une célébrité ou une adulation incertaine." (2)

-
1. Maslow, "Isomorphic Interrelationships ..." cité dans Goble, op. cit., p. 40.
 2. Ibid., p. 41.

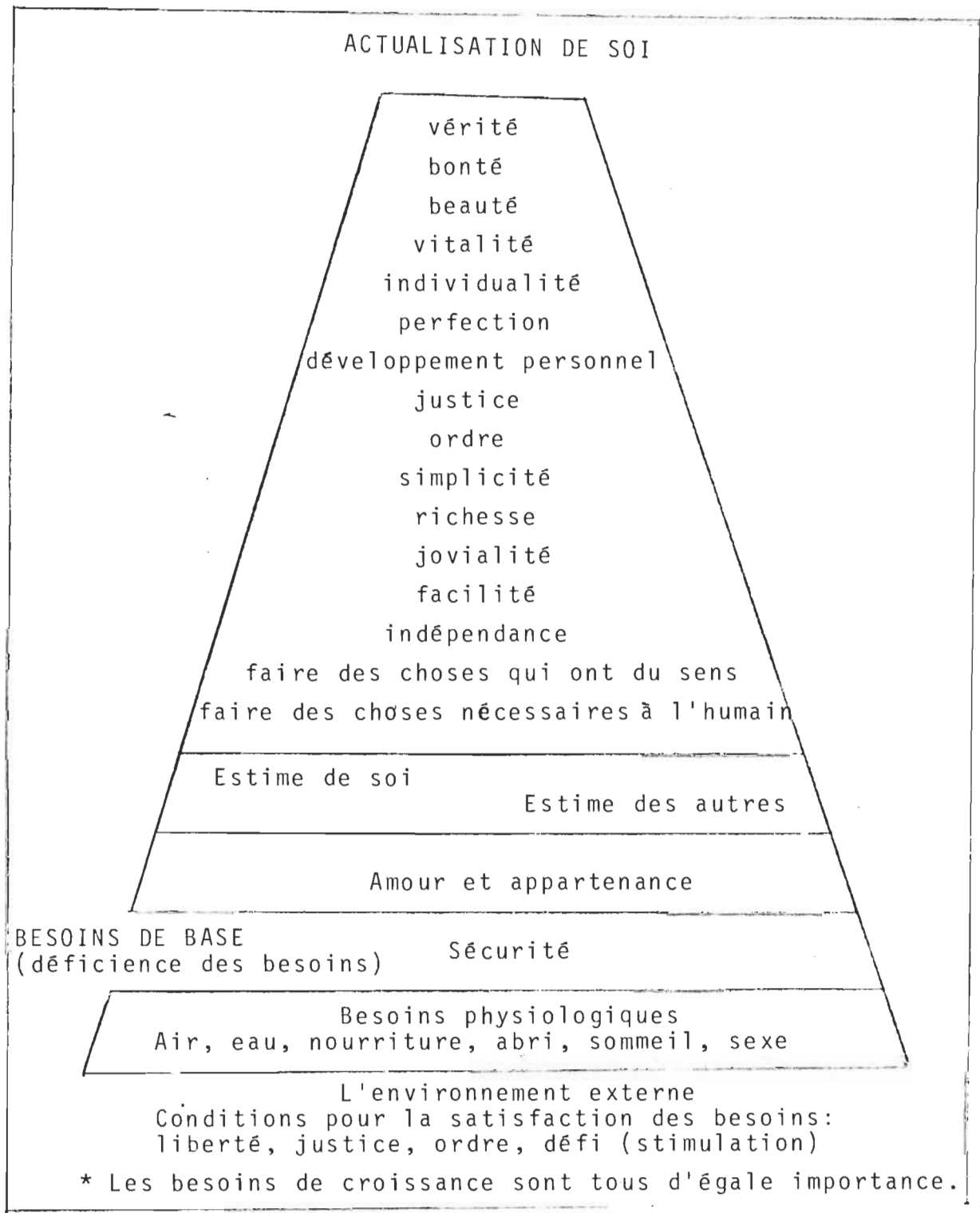
le besoin de réalisation de soi: ce besoin survient généralement lorsque tous les autres besoins ont été satisfaits. Il concerne le développement des potentialités de l'individu par la réalisation de ses objectifs personnels. Selon Maslow, "ce qu'un homme peut être, il doit l'être." (1)

Dans la hiérarchie de Maslow, on peut donc parler de deux grands types de besoins: les besoins inférieurs et les besoins supérieurs. Les besoins inférieurs sont les besoins physiologiques, de sécurité, d'appartenance, d'amour et d'estime tandis que les besoins supérieurs concernent l'actualisation de l'être. Les premiers motivent l'être humain en lui fournissant ce qui lui manque; les derniers le motivent par la réalisation de ce qu'il veut être.

Frank Goble (1970) rapporte que Maslow a développé davantage sa hiérarchie, surtout en ce qui concerne les besoins supérieurs. Ces besoins peuvent s'appeler des besoins de croissance (valeurs de l'être) et les besoins inférieurs des besoins de base (insuffisance des besoins). Dans cette hiérarchie plus complète, la liste des besoins de croissance est très détaillée et chaque valeur ne se définit que par rapport aux autres. La figure II présente cette hiérarchie.

1. Maslow, Motivation and Personality ... cité dans Eggins, "Introduction critique au Job Enrichment", Le Management, (octobre 1971), p. 40.

FIGURE II: LA HIERARCHIE DES BESOINS DE MASLOW



1. Goble, The third force ... (Traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche avec le concours de René Sanscartier, professeur d'anglais), p. 50.

La critique de la théorie de Maslow

Dans la théorie de Maslow, le processus de satisfaction des besoins est le suivant: les besoins de base doivent être satisfaits avant d'atteindre les besoins supérieurs. La plupart des gens suivent ce processus. Mais il y a des exceptions.

Certains individus satisfont des besoins supérieurs même si des besoins inférieurs ne le sont pas. Ces exemples apparaissent surtout chez des hommes très créateurs. Van Goth était frustré par des besoins d'appartenance, d'amour et d'estime mais il continuait à créer de grandes oeuvres. Maslow explique ces contradictions de cette façon:

Les besoins de niveau supérieur comme la créativité doivent apparaître non pas comme l'actualisation de soi-même provenant de la satisfaction, mais comme un manque de satisfaction. (1)

Maslow soutient que ces créateurs auraient produit de plus grandes oeuvres si leurs besoins de base leur avaient donné plus de satisfaction.

Une autre déficience apparaît dans sa théorie. Elle n'explique pas pourquoi des gens ne satisfont que leurs besoins de base sans développer leurs potentialités. Maslow

1. Salvatore R. Maddi and Paul T. Costa, Humanism in personology... (Traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche), p. 66-67.

affirme :

Simultanément et paradoxalement, il y a chez l'humain une tendance à l'inertie, aussi bien qu'une tendance à la croissance et à l'activité. (1)

Enfin, sa hiérarchie demeure trop théorique et ne précise pas les facteurs qui satisfont les gens au travail.

THEORIE DE FREDERICK HERZBERG

Origine de sa théorie

La théorie de Herzberg est basée sur le principe suivant: il y a chez l'être humain deux catégories de besoins: les besoins d'ambiance (hygiène) et les besoins de motivation (valorisants). Herzberg définit ces deux catégories de cette façon:

1. les besoins d'ambiance: ils sont dus à la nature animale de l'homme. C'est la conception adamique de l'homme (2). Ces besoins correspondent à l'instinct inné d'éviter la douleur causée par le milieu et à tous les instincts acquis qui se greffent sur

-
1. Goble, The third force... (Traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche, p. 43.
 2. Frédérick Herzberg, Le travail et la nature de l'homme...), p. 75.

les besoins biologiques de base. (1)

2. les besoins de motivation: ils se rattachent à la nature humaine de l'homme de réaliser ses potentialités dans un développement psychologique continu. (2) C'est le concept "abramique" de la nature humaine.

Les deux catégories de besoins dont parle Herzberg se retrouvent dans la théorie de Maslow qui était son prédécesseur. Herzberg a voulu être plus pratique que Maslow en essayant de trouver quels étaient les facteurs de motivation qui rendaient les gens heureux ou malheureux dans la satisfaction de leurs besoins.

Les deux sortes de facteurs de Herzberg

Frédéric Herzberg voulait connaître les facteurs qui motivaient les gens à leur travail. D'abord, il procéda à une enquête chez des ingénieurs et des comptables. Herzberg leur demanda d'énumérer les événements de leur expérience qui les avaient rendus très heureux et les événements qui les avaient rendus malheureux. Par la suite, il

-
1. Frédéric Herzberg, "Une fois de plus: Comment motiver les employés", Havard Business Review, (Janv.- fév. 1968 1968), p. 5.
 2. Herzberg, op. cit., p. 75.

vérifia les résultats de sa recherche (ingénieur-comptables) avec d'autres professions et il trouva que, de façon générale, un même groupe de facteurs rendait les gens satisfaits et un autre groupe les rendait insatisfaits. Il classa ces facteurs en deux grandes catégories: les facteurs de valorisation et les facteurs d'ambiance. Nous présentons maintenant ces facteurs tel que définis par Herzberg.

Les facteurs de valorisation

1. Les réalisations: ils comprennent les échecs et les réussites des individus dans leur travail.
2. La reconnaissance des accomplissements: c'est la constatation d'un accomplissement à l'égard du sujet. Elle est caractérisée par une constatation manifeste, une louange ou un blâme. Cette reconnaissance provient du supérieur ou des compagnons de travail.
3. Le travail lui-même: ce facteur englobe la satisfaction qu'un individu trouve dans l'objet de son travail ou dans les tâches qu'il comporte.

4. La responsabilité: c'est le fait pour un individu de se voir confier la responsabilité de son propre travail ou de celui d'autrui, ou de s'en voir confier une nouvelle.
5. La promotion: c'est le changement de situation ou de position hiérarchique dans l'entreprise pour un individu.
6. La possibilité de développement: c'est la possibilité pour un individu de recevoir une promotion due à son travail. (1)

Ces facteurs dépendent de la tâche elle-même. Ils permettent à l'individu de se stimuler dans le développement de ses potentialités par le travail. A ce sujet, Herzberg dit que "la seule façon de motiver un employé est de lui donner un travail intéressant qui représente un défi et qui engage sa responsabilité". (2) Ces facteurs motivent l'employé parce qu'il rend son travail significatif. (3) De ce fait, les performances de l'individu augmentent au-dessus des niveaux acceptables selon Sanford (1973). (4)

-
1. Herzberg, op. cit., pp. 209-214.
 2. Herzberg, loc. cit., p. 1.
 3. Archie B. Carroll, "Conceptual Foundations of Job Enrichment", Public Personnel Management, vol. 3, no 1, (Jan.- Fév. 1974), p. 35.
 4. Aubrey C. Sanford, Human relations, Theory and Practice, Columbus, 1973, p. 180.

Enfin, André Brassard (1972) souligne que l'absence de ces facteurs ne rend pas l'individu insatisfait mais plutôt neutre tandis que leur présence rend les gens satisfaits.

(1)

Les facteurs d'ambiance

Frédéric Herzberg a énuméré et défini les facteurs d'ambiance de cette façon:

1. Le supérieur: ce facteur renferme les caractéristiques qui sont déterminées surtout par la compétence ou l'incompétence, l'esprit de justice ou d'injustice du chef.
2. La politique de l'administration: cette catégorie rassemble les événements qui se rapportent d'abord à la suffisance ou à l'insuffisance de la structure et du commandement, ensuite, à la politique du personnel.
3. Les conditions de travail: elles portent sur l'environnement physique du travail (les outils, l'espace...).
4. Les relations personnelles: ce facteur touche aux événements impliquant des relations avec les supé-

1. André Brassard, "Motivation du personnel enseignant", Revue d'Information, vol. 12, no 4, (déc. 1972), p. 17.

rieurs, les collègues et les subordonnés.

5. Le prestige: ce sont les circonstances où l'individu reçoit ou ressent quelque signe ou accessoire de prestige comme facteur de sensibilité à propos de son travail.
6. La sécurité d'emploi: ce facteur englobe les signes objectifs de présence ou d'absence de sécurité d'emploi. Dans cette catégorie, nous trouvons l'ancienneté, la stabilité de l'entreprise...
7. La rémunération: ce facteur renferme tous les événements où la rémunération joue un rôle telles les augmentations de salaires ou d'appointements, soit des attentes déçues d'augmentation d'appointements.
8. La vie personnelle: ce sont les événements où un aspect quelconque du travail affecte la vie personnelle au point d'avoir des répercussions sur le comportement professionnel. (1)

Ce groupe de facteurs dépend de l'environnement de la tâche et non de la tâche elle-même. Ces facteurs peuvent prévenir le mécontentement ou le supprimer. Par contre, ils n'apportent pas une satisfaction réelle dont l'individu

1. Herzberg, op. cit., pp. 209-214.

a besoin pour se développer. A ce sujet, Herzberg (1971) affirme que "ces facteurs ne possèdent pas les caractéristiques nécessaires qui donneraient à l'individu le sentiment qu'il se développe." (1) Une bonne ambiance est importante pour rendre l'individu heureux dans son milieu et elle est aussi une base importante pour que la motivation puisse arriver. Madi affirme que "si l'environnement d'un individu n'inclut pas les bases pour sa survie physique et psychologique, aucun effort de sa part ne résultera en succès". (2) Le danger qui existe, de dire Herzberg (1971), "c'est de limiter les besoins de l'homme aux seuls besoins d'ambiance". (3) De plus, les facteurs d'ambiance ont un effet à court terme.

Le modèle dichotomique de Herzberg

Les recherches de Herzberg montrent que les deux catégories de facteurs sont indépendantes l'une de l'autre. Les facteurs valorisants engendrent la satisfaction tandis que les facteurs ambiants sont source d'insatisfaction. La figure III nous montre le caractère unipolaire de ces

-
1. Herzberg, op. cit., p. 98.
 2. Salvatore R. Madi, "Personality Theories...", (Traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche), cité dans West, "Self-Actualisation: Resolving the Individual-Organization Conflict", dans Clearing House, vol. 47, no. 4, (déc. 1972), p. 249.
 3. Herzberg, op. cit., p. 98.

facteurs.

FIGURE III: LE MODELE DICHOTOMIQUE DE HERZBERG

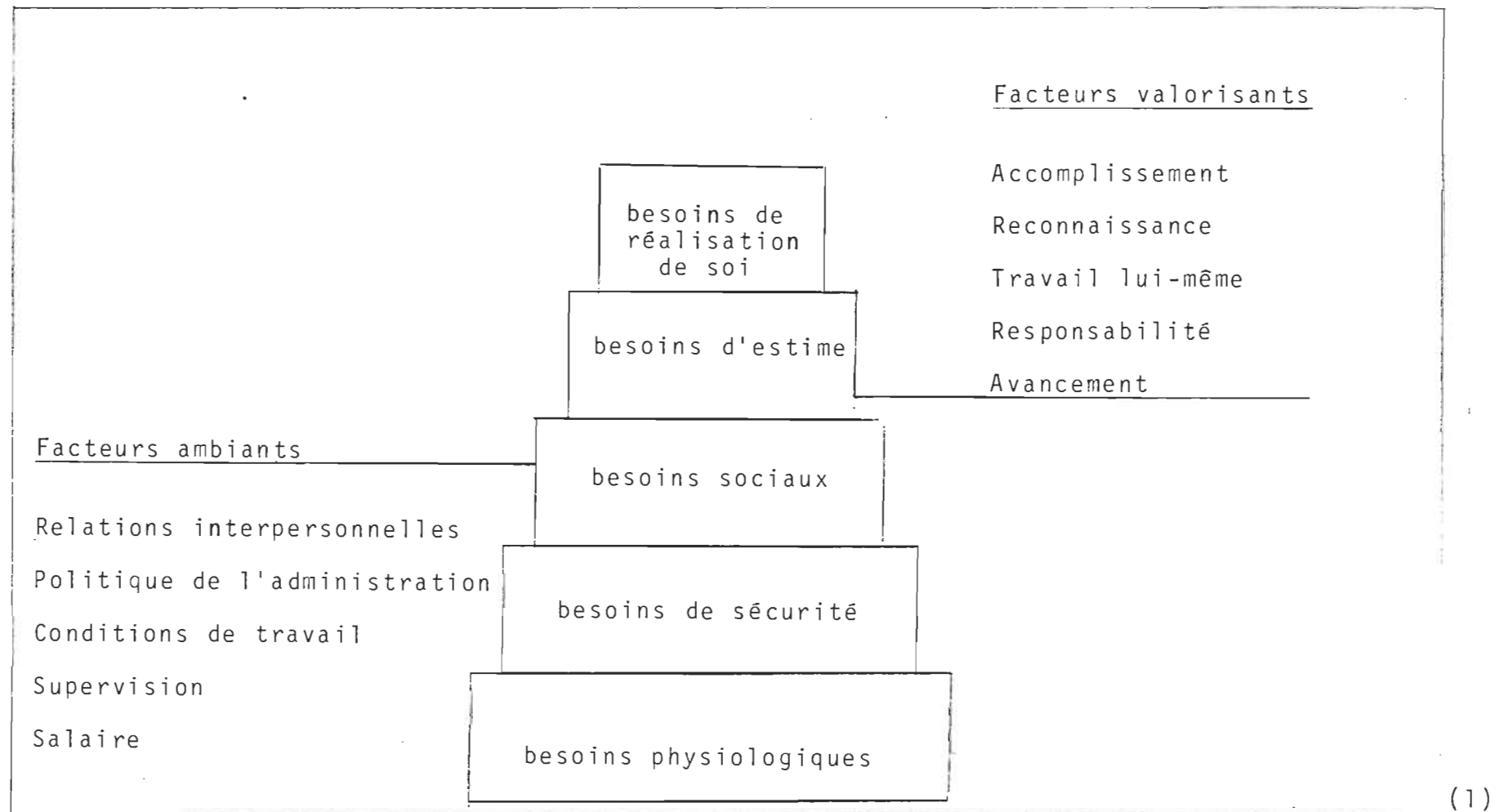
<u>INSATISFACTION</u>	<u>SATISFACTION</u>
(facteurs ambiants)	(facteurs valorisants)
<ul style="list-style-type: none"> - le salaire - les conditions de travail - la sécurité - la politique de l'administration - les relations ... - la rémunération - la vie personnelle - le supérieur 	<ul style="list-style-type: none"> - les accomplissements - la reconnaissance des accomplissements - le travail lui-même - les responsabilités - la promotion - la possibilité de développement

Par ce fait, les résultats de Herzberg vérifient l'hypothèse qu'il avait postulée à savoir que la satisfaction et l'insatisfaction sont indépendantes et influencées par des facteurs différents.

Comparaison des facteurs de Herzberg avec la théorie de Maslow

En regardant la figure IV, nous constatons qu'il existe une relation étroite entre ces deux théories. Les facteurs valorisants de Herzberg correspondent aux deux niveaux supérieurs de la hiérarchie, soient les besoins d'estime et de réalisation de soi, tandis que ses facteurs ambiants se rapportent aux trois premiers niveaux de la hiérarchie de Maslow.

FIGURE IV
RELATION ENTRE LES FACTEURS MOTEURS-AMBIANTS ET LES BESOINS HUMAINS DE MASLOW



1. Sanford, Human relations ..., (Traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche), p. 181.

Critique de la théorie de Herzberg

Quelques auteurs ont résumé la littérature entre 1959 et 1967 au sujet de la théorie de Herzberg. House et Wigdor arrivent à la conclusion que la recherche de Herzberg n'est pas valide tandis que Whitsett et Winslow trouvent que sa théorie a atteint son but.

Critique négative

House et Wigdor (1967) organisent la critique en trois points:

1. La théorie des deux facteurs est méthodiquement et logiquement liée.
2. Elle est fondée sur une recherche erronée.
3. Elle est inconsistante avec l'évidence passée concernant la satisfaction et la motivation. (1)

Reprenons maintenant chacun de ces trois points selon d'autres auteurs qui ont traité de ces questions et qui viennent appuyer House et Wigdor. Au sujet des deux premiers points, Vroom (1964) affirme que la méthode de l'in-

1. House et Wigdor... cité dans Clarke et Pesenti, "Job Enrichment: Possible criteria for application in Air Force Organizations," (Traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche), thesis presented to the Faculty of the School of Systems and Logistics of the Air Force Institute Technology Air University, Janv. 1974, p. 13.

cident-critique est responsable des associations trouvées par Herzberg. Il ajoute que la fréquence d'éléments internes et d'éléments externes à la tâche dépend de la nature réelle des tâches et du contexte dans lequel les employés les exécutent. Vroom prétend que cette nouvelle interprétation peut être aussi valable que celle de Herzberg. (1)

Quant au point trois, les recherches de Clarke et de Pesenti (1974) n'arrivent pas à cette conclusion qu'il existe une relation positive entre satisfaction, motivation et productivité tel que postulée dans la théorie des deux facteurs. Selon eux, la relation qui existe entre satisfaction, motivation et productivité dépendrait de variables situationnelles que nous ne connaissons pas encore. (2)

D'autres critiques négatives viennent s'ajouter à celles de House et de Wigdor:

1. Plusieurs chercheurs utilisant la même méthode que Herzberg sont arrivés à des résultats opposés.
2. Certains éléments externes à la tâche sont motivants.
3. Une grande motivation n'est pas nécessaire à l'ob-

1. Vroom, Work and Motivation ..., p. 128.

2. Clarke et Pesenti, "Job Enrichment ...", p. 15.

tention d'un rendement élevé. (1)

4. Sa théorie est une trop grande simplicité de la vraie nature de la motivation de l'employé.

Henry Saval (1975) reproche à la théorie de Herzberg ces trois points:

1. La méthode est surtout psychologique et les critères sont trop subjectifs pour valider les résultats ou transporter les expériences.
2. L'ambiguïté du concept satisfaction, la coupure radicale entre facteurs d'ambiance et valorisants paraissent plus didactiques que réelles.
3. Enfin, cette théorie laisse le pouvoir traditionnel intact dans l'entreprise. (2)

Schmidt (1976) fait la critique de la théorie de Herzberg de cette façon:

1. Elle est trop simple.
2. Elle est trop rigide.
3. Il y a trop souvent des affirmations en termes contradictoires.

-
1. Elaine Dubé et Jean-Marie Deporcq, "Le comportement organisationnel et les sciences de l'administration", Formation 76, (octobre 1976), pp. 12-13.
 2. Henry Saval, Enrichir le travail humain dans les entreprises et les organisations, Paris, Dunod, 1975, p. 57.

4. Les résultats qui la supportent viennent d'une méthode limitée.
5. Sa technique d'interview omet les mécanismes de défense des interviewés. (1)

Concernant la théorie de Herzberg, Wolf fournit deux remarques très importantes:

(...) Les gens ont tendance à se souvenir et à attribuer les causes de satisfaction à eux-mêmes et les causes d'insatisfaction à l'environnement.

Herzberg fait une erreur en ne faisant pas de distinction entre "satisfaction et motivation". La satisfaction est une fin, tandis que la motivation est une force pour accomplir une fin. (2)

Critique positive

Whitsett et Winslow (1967) ont passé en revue les mêmes études que House et Wigdor mais ils sont arrivés à des conclusions contradictoires. Pour eux, la théorie de Herzberg est valide et ils l'expriment de cette façon:

Il paraîtrait, à cause de nombreuses interprétations de la théorie de Herzberg, des faiblesses générales des méthodes et des fréquentes

-
1. G.L. Schmidt, "Job Satisfaction Among Secondary...", (Traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche), cité dans Holdaway, "Facet and Overall Satisfaction of Teachers", Educational Administration Quartely, vol. 14, no. 1, (Winter 1978), p. 33.
 2. M.G. Wolf, "Need Gratification Theory..." (Traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche), cité dans Holdaway, loc. cit. p. 33.

interprétations fausses des résultats, que, prises dans leur ensemble, les études revisées offrent très peu d'évidence empirique pour douter de la validité de la théorie. (1)

La théorie de Herzberg a atteint son but: stimuler les chercheurs sur la satisfaction. Comme le soulignent Cambell, Dunette et autres (1970),

La conclusion la plus significative que nous pouvons tirer est que la théorie des deux facteurs a maintenant atteint son but et devrait être remaniée ou laissée de côté avec respect. (2)

De plus, Wolf fait la remarque suivante:

La théorie des deux facteurs paraît être juste quand elle affirme que les éléments du contenu (aspects intrinsèques) sont des déterminants plus puissants de la satisfaction que les éléments du contexte (aspects extrinsèques). (3)

Enfin, Herzberg a présenté une nouvelle technique qui consistait à enrichir les tâches. Cette technique a permis aux administrateurs d'améliorer la rentabilité de l'organisation en offrant aux travailleurs la possibilité de satisfaire leurs besoins supérieurs tout en ne négligeant

-
1. Whitsett and Winslow..., (Traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche), cité dans Clarke et Pesenti, "Job Enrichment...", p. 16.
 2. Cambell, Dunette et autres, Managerial Behavior... (Trad. de l'anglais par l'auteur), cité dans Clarke et Pesenti, "Job Enrichment...", p. 16.
 3. M.G. Wolf, "Need Gratification Theory..." (Traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche), cité dans Holdaway, loc. cit., p. 34.

pas pour autant la satisfaction des besoins inférieurs.

Application de la théorie des deux facteurs dans le domaine de l'éducation.

Depuis les travaux de Herzberg sur la satisfaction des travailleurs dans l'industrie, quelques chercheurs en éducation ont essayé de trouver quelles étaient les sources de satisfaction et d'insatisfaction les plus importantes pour les enseignants. Cette étude en présente deux, Sergiovanni et Holdaway, pour les raisons suivantes:

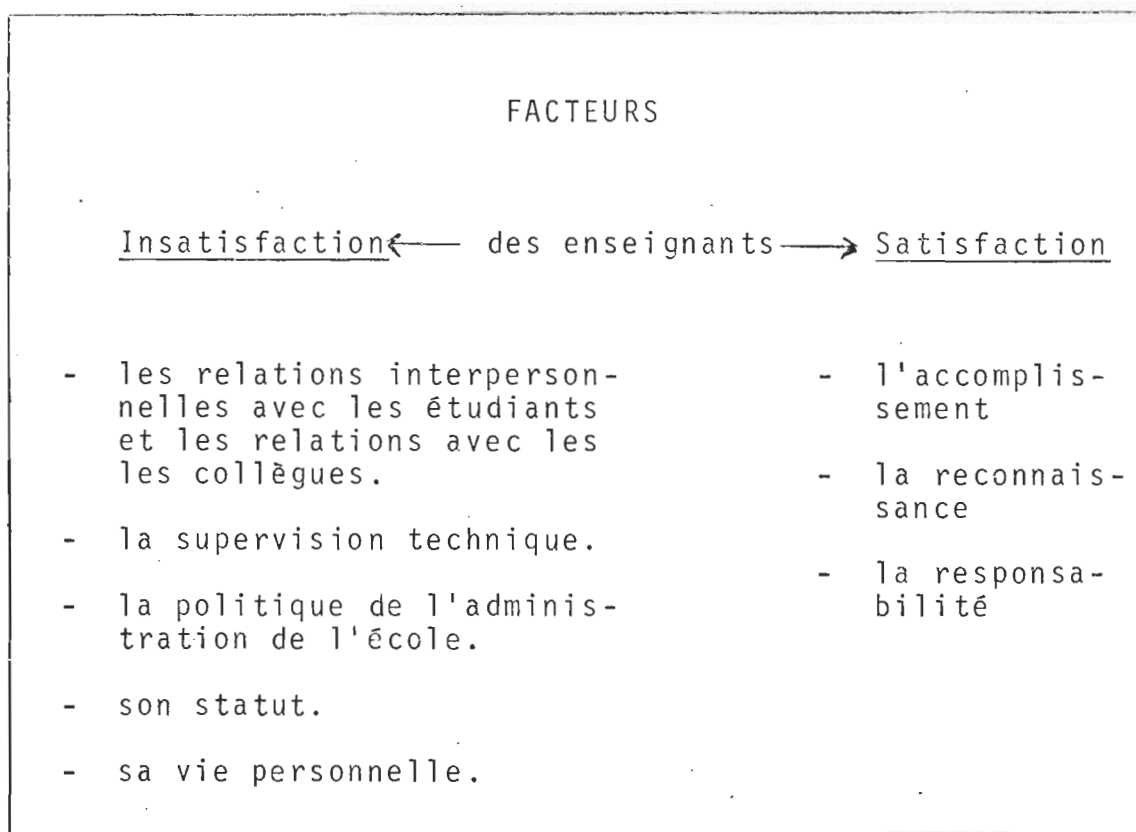
1. Sergiovanni (1967) a vérifié les hypothèses de Herzberg chez des enseignants de la région de New-York et ses résultats sont intégrés dans l'instrument de recherche de ce travail.
2. La recherche de Holdaway est récente (1978), elle complète la recherche de Sergiovanni en analysant les facteurs de satisfaction et les facteurs d'insatisfaction des enseignants de l'Alberta et son questionnaire est utilisé partiellement dans ce travail.

RECHERCHE DE THOMAS SERGIOVANNI

Sergiovanni reprend le modèle de recherche de Frédéric Herzberg avec 71 enseignants de l'élémentaire et du secondaire, hommes et femmes, de la région de New-York. Il les interviewe en leur demandant de donner un événement ou un fait qui les rendait très heureux ou très malheureux dans leur travail. Si l'enseignant raconte un événement heureux, il doit par la suite raconter un événement malheureux ou vice-versa. Après chacune des réponses, l'enseignant doit dire pourquoi l'événement choisi l'a rendu heureux ou malheureux.

Sergiovanni confirme qu'il existe deux catégories de facteurs: l'une contribue à la satisfaction des enseignants, l'autre, à leur insatisfaction. Ces facteurs sont illustrés à la figure V.

FIGURE V: FACTEURS DE SATISFACTION ET D'INSATISFACTION
DE SERGIOVANNI



Les résultats de sa recherche ont amené Sergiovanni à tirer les conclusions suivantes:

1. Les facteurs de satisfaction des enseignants se rattachent au travail lui-même.
2. Les facteurs d'insatisfaction sont centrés sur les conditions de travail.
3. Ces deux groupes de facteurs (satisfaisants-insatisfaisants) tendent à être mutuellement exclusifs.
4. La satisfaction et la performance sont très liées.

A ce sujet, Sergiovanni (1967) dit:

Les facteurs de satisfaction identifiés par les enseignants ne peuvent pas être séparés de la performance et, en fait, sont dépendants de la performance. C'était une performance réussie qui était responsable des attitudes positives exprimées dans les récits centrés sur l'accomplissement. La performance était aussi la base des séquences centrées sur l'appréciation. Si la performance est récompensée en termes de succès personnel intrinsèque et d'appréciation extrinsèque, cela aura tendance à être répété. (1)

RECHERCHE D'EDWARD A. HOLDAWAY

Professeur à l'Université d'Alberta, au département de l'administration en éducation, Holdaway prend comme

-
1. Thomas Sergiovanni "Factors which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers", (Traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche), The Journal of Educational Administration, vol. 5, no 1, (May 1967), p. 81.

point de départ les recherches entreprises par Herzberg dans l'industrie et par Sergiovanni en éducation. Il examine les facteurs de satisfaction de certains enseignants de l'Alberta dans leur tâche et leurs conditions de travail.

Ce qui intéresse Holdaway, c'est la qualité de vie des employés à leur travail. Il faut connaître ce qui rend les gens heureux ou malheureux pour améliorer la vie au travail. Holdaway s'appuie sur Lawler qui affirme:

Ce qui arrive aux gens durant la journée de travail a des effets profonds à la fois sur la vie particulière des employés et sur toute la société, et ainsi, ces événements ne peuvent être ignorés si l'on veut améliorer la qualité de vie dans une société. (1)

Dans la recherche de Holdaway, il est question de deux types de satisfaction: la satisfaction particulière et la satisfaction globale. Il utilise à cette fin les définitions de Lawler (1973):

1. Satisfaction particulière: "ce sont les réactions affectives des gens à des aspects particuliers de leur travail." (2)
2. Satisfaction globale: "ce sont les réactions af-

1. E.E. Lawler, Motivation in Work Organizations... (Traduit de l'anglais par l'auteur de cette recherche), cité dans Holdaway, loc. cit., p. 30.

2. Ibid.

fectives d'une personne à l'égard de tout son travail". (1)

Buts de la recherche

Par cette recherche, Holdaway visait les buts suivants:

1. Examiner la relation entre la satisfaction globale et la satisfaction particulière d'un échantillon d'enseignants de l'Alberta afin de fournir plus d'information sur la formulation de Herzberg concernant la satisfaction et l'insatisfaction d'une part, la motivation et les facteurs d'ambiance d'autre part.
2. Obtenir des opinions pour savoir comment se sentent les enseignants à propos de leur travail et de leurs conditions de travail. (2)

L'instrument de recherche

Au lieu d'interviewer les enseignants, Holdaway construit un questionnaire qui contient 58 aspects en rapport avec leur tâche et leurs conditions de travail. Cet instrument offre aux enseignants, en plus des questions précises, l'opportunité d'énumérer les aspects qui contribuent le plus à leur satisfaction et à leur insatisfaction générales et, aussi, les changements qu'ils désirent voir introduire dans leur prochaine convention (1980). Ce questionnaire fut envoyé par la poste en novembre 1975

1. Ibid.

2. Idem., p. 31.

à 1379 enseignants répartis dans toutes les régions de l'Alberta. Holdaway accepte les réponses jusqu'au mois d'avril 1976. Seulement 801 enseignants (58%) ont répondu au questionnaire et l'auteur est déçu de cette faible participation. Quant à la façon de répondre aux 58 aspects, l'enseignant choisit un degré de satisfaction qui va de la non pertinence de l'aspect, en passant par différents degrés de satisfaction et d'insatisfaction jusqu'à l'indifférence de l'enseignant. Cette méthodologie sera expliquée dans le chapitre suivant.

Les résultats

Nous présentons les principaux résultats obtenus par Holdaway en rapport avec chaque partie du questionnaire:

A. Les 58 aspects:

1. 80% des enseignants au moins sont satisfaits de 14 aspects qui comprenaient les relations interpersonnelles avec la tâche d'enseignement. Les principaux aspects sont: les relations avec les étudiants (98%), la liberté de choisir les méthodes d'enseignement (96%)...
2. 50% des enseignants au moins étaient insatisfaits de 10 aspects. Ils concernaient en particulier les attitudes envers l'éducation, les pratiques impliquant la consultation, la prise de décision et la

convention collective, le temps de préparation des cours et les méthodes employées dans les prises de décisions concernant le personnel.

3. En rapport avec certaines variables personnelles, on remarque quelques résultats intéressants: les professeurs de l'élémentaire (89%) sont plus satisfaits que ceux du secondaire (78.5%); les femmes (87%) sont plus satisfaites que les hommes (80%) et, enfin, la satisfaction générale augmente avec l'âge.

B. Les changements désirés.

Deux aspects majeurs sont retenus par les enseignants: des classes moins nombreuses (46%) et plus de temps pour la préparation des cours (41%).

C. Les réponses personnelles.

Concernant la satisfaction générale, deux aspects attirent l'attention des enseignants: le travail avec les étudiants (70%), les relations avec les autres enseignants (19%).

Nous remarquons aussi que deux aspects importants contribuent à l'insatisfaction générale: l'attitude de la société et des parents à l'égard de l'éducation (31%), l'administration et les politiques de l'école (30%).

En résumé, l'aspect qui contribue le plus à la satisfaction générale est le travail lui-même, travail qui se fait dans la classe en relations avec les élèves.

LES HYPOTHESES DE TRAVAIL

La présente recherche tente de vérifier les deux hypothèses suivantes:

1. Les facteurs d'insatisfaction des enseignants du niveau primaire à Trois-Rivières appartiennent à la même catégorie de facteurs d'ambiance que Frédéric Herzberg a trouvés dans l'industrie.
2. Les facteurs de satisfaction des enseignants du niveau primaire à Trois-Rivières appartiennent à la même catégorie de facteurs de motivation trouvés par Herzberg.

CHAPITRE 2

Méthodologie

Nous présentons dans ce chapitre la méthodologie utilisée au cours de cette étude. Il sera question de la construction du questionnaire, de la population et des répondants, de l'analyse des données et des caractéristiques des répondants.

Construction du questionnaire

Un premier questionnaire est construit à partir de l'instrument de travail de Holdaway, des résultats de Sergiovanni et de l'étude des conventions collectives provinciales et locales du Québec. Cinq variables sont retenues pour fins d'étude: l'âge, le sexe, l'expérience, la scolarité des enseignants et le nombre d'années d'expérience au niveau primaire à la commission scolaire de Trois-Rivières. Le choix de ces cinq variables permettra de faire une analyse relativement complète des résultats de cette recherche.

Le questionnaire corrigé est remis au Directeur du personnel de la commission scolaire de Trois-Rivières ainsi

qu'au Président du syndicat des enseignants des Vieilles-Forges afin de vérifier la pertinence et le choix des questions. Une lettre explicative accompagne ce document (annexes 1 et 2). Quelques jours plus tard, une rencontre a lieu avec chacun d'eux. A partir de leurs remarques, certaines questions sont précisées, d'autres sont ajoutées.

Le questionnaire reconstruit est envoyé le 12 février 1979 aux enseignants de trois écoles de la commission scolaire Des Chenaux afin de vérifier la compréhension des questions. Une lettre explicative accompagne le questionnaire (annexe 3). Chaque enseignant est invité à répondre aux questions, puis à faire la critique de l'instrument par écrit. Les principaux commentaires émis par ces enseignants portent sur la formulation et la compréhension des questions. Le questionnaire final apparaît à la fin de ce travail. Il contient 86 aspects relatifs à la satisfaction, trois questions ouvertes et cinq variables.

Répondants et échantillon

Le 9 mars 1979, le questionnaire est expédié aux enseignants des niveaux pré-maternelle, maternelle et primaire de Trois-Rivières ainsi qu'aux spécialistes. Il est accompagné d'une lettre explicative (annexe 4) et d'une enveloppe retour pré-adressée et affranchie. La date de retour est fixée au 23 mars 1979. Le 16 mars, une lettre de rappel est envoyée

aux enseignants pour les remercier et leur rappeler aussi de bien vouloir compléter le questionnaire (annexe 5). Même si quelques répondants ont outrepassé la date limite, leurs réponses sont analysées dans cette recherche.

Le questionnaire est donc remis à 157 enseignants. De ce nombre, 103 copies sont retournées dont l'une est mal complétée. Il reste 102 copies utilisables, soit un retour de 65 pour-cent. Le tableau 1 résume ceci.

TABLEAU 1

NOMBRE TOTAL D'ENSEIGNANTS, ECHANTILLON,
NOMBRE ET POURCENTAGE DES QUESTIONNAIRES UTILISABLES.

Enseignants	Echantillon	Questionnaires utilisables	
N	N	N	%
157	157	102	65

Analyse des données

Dans cette recherche, nous utiliserons certaines statistiques descriptives, en particulier, des distributions de fréquences et des moyennes. La corrélation de Pearson sera utile pour établir la relation qui existe entre la satisfaction de chacun des aspects et la satisfaction du travail en général. Enfin, une analyse de facteurs permet-

tra de mieux voir quels sont les facteurs qui sont le plus liés au facteur général "travail de l'enseignant".

Ces statistiques proviennent des niveaux de satisfaction que l'enseignant pouvait choisir pour répondre à chaque question. Ces niveaux sont:

- 0 : Aucune pertinence ou aucune application
- 1 : Très insatisfait
- 2 : Modérément insatisfait
- 3 : Légèrement insatisfait
- 4 : Un peu satisfait
- 5 : Modérément satisfait
- 6 : Très satisfait
- 7 : Indifférent

Les niveaux "0" et "7" sont soustraits de l'analyse parce qu'ils n'influencent pas la satisfaction. Pour faciliter l'analyse, les niveaux de satisfaction 1, 2 et 3 sont regroupés en un seul, "insatisfait", tandis que les niveaux 4, 5 et 6 deviennent la catégorie "satisfait".

Caractéristiques des répondants

Voici les caractéristiques des 102 enseignants qui ont répondu correctement au questionnaire.

1. Le sexe. Des 102 répondants, 87 ou 85.3% sont des femmes, 15 ou 14.7% sont des hommes. Le peu de répondants masculins dans cette étude s'explique par la faible présence des hommes au primaire. En effet, de tous les enseignants du primaire à Trois-Rivières, les hommes représentent 11% de ce personnel.

2. L'âge. Le tableau 2 indique la répartition des répondants classés selon l'âge. Très peu d'enseignants (4.9%) sont âgés de 20 - 29 ans. Le plus grand nombre de répondants (61.8%) sont âgés de 30 - 39 ans. Un enseignant seulement âgé de 60 ans ou plus a répondu au questionnaire.

3. Le niveau de scolarité. Le tableau 3 présente la scolarité des 102 répondants. Nous remarquons qu'un grand nombre d'enseignants (41.2%) ont 14 ans ou moins d'années de scolarité, que les 15, 16 et 17 ans de scolarité regroupent 51% des répondants.

4. L'expérience totale. Le tableau 4 indique que 7.8% des répondants seulement ont moins de 10 ans d'expérience, que 64.7% des répondants se situent entre 9 et 20 années d'expérience.

5. L'expérience au niveau primaire à Trois-Rivières. Le tableau 5 montre que 12.7% des répondants ont moins de 10 ans d'expérience au primaire, que 66.7% des enseignants se regroupent entre 9 et 20 années d'expérience à ce niveau.

TABLEAU 2

NOMBRES ET POURCENTAGES DES 102 REpondANTS CLASSES SELON L'AGE.

Age	N	%
≥ 60	1	1.0
50 - 59	8	7.8
40 - 49	25	24.5
30 - 39	63	61.8
20 - 29	5	4.9
TOTAL	102	100.0

TABLEAU 3

NOMBRES ET POURCENTAGES DES 102 REpondANTS CLASSES SELON LA SCOLARITE.

Scolarité	N	%
19 ans	2	1.9
18	6	5.9
17	15	14.7
16	16	15.7
15	21	20.6
≤ 14	42	41.2
TOTAL	102	100.0

TABLEAU 4

NOMBRES ET POURCENTAGES DES 102 REpondANTS CLASSES SELON
L'EXPERIENCE TOTALE

Expérience totale *	N	%
≥ 30 ans	6	5.9
25 - 29	10	9.8
20 - 24	12	11.8
15 - 19	32	31.4
10 - 14	34	33.3
< 10	8	7.8
TOTAL	102	100.0

* L'année présente (1978-79) compte pour une année entière.

TABLEAU 5

NOMBRES ET POURCENTAGES DES 102 REpondANTS CLASSES SELON
L'EXPERIENCE AU NIVEAU PRIMAIRE A TROIS-RIVIERES

Expérience (primaire) à Trois-Rivières	N	%
\geq 30 ans	2	1.9
25 - 29	10	9.8
20 - 24	9	8.8
15 - 19	26	25.5
10 - 14	42	41.2
$<$ 10	13	12.7
TOTAL	102	99.9

Caractéristiques des répondants de l'échantillon comparées à celles de tous les enseignants du niveau primaire à Trois-Rivières

Le tableau 6 présente une comparaison des variables entre les répondants de l'échantillon et tous les enseignants du niveau primaire à Trois-Rivières

TABLEAU 6

COMPARAISON DES VARIABLES ENTRE LES REpondANTS DE L'ECHAN-TILLON ET TOUS LES ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE A TROIS-RIVIERES

Variables		Répondants (%)	Population (%)
Sexe	Femme	85	89
	Homme	15	11
Age:	≥ 60 ans	1	4
	50 - 59	8	8
	40 - 49	25	24
	30 - 39	61	59
	20 - 29	5	6
Expérience totale:	≥ 30 ans	6	6
	25 - 29	10	10
	20 - 24	12	18
	15 - 19	31	27
	10 - 14	33	29
	≤ 10	8	10
Scolarité:	19 ans	2	1
	18	6	4
	17	15	13
	16	16	15
	15	21	22
	≤ 14	41	46
Expérience (pri-maire) à Trois-Rivières	≥ 30 ans	2	3
	25 - 29	10	9
	20 - 24	9	12
	15 - 19	26	23
	10 - 14	41	43
	≤ 9	13	11

Ces renseignements indiquent clairement que le nombre de répondants dans cette étude représente adéquatement tous les enseignants du primaire à Trois-Rivières en rapport avec les cinq variables de ce travail.

CHAPITRE 3

RESULTATS

DISTRIBUTIONS DE FREQUENCES ET MOYENNES

Ce chapitre présente les distributions de fréquences et les moyennes des 102 répondants en rapport avec leurs niveaux de satisfaction pour chacun des 86 aspects de la satisfaction. Ces niveaux de satisfaction apparaissent de façon générale pour tous les répondants et ils sont présentés par la suite en tenant compte des cinq variables de notre étude.

Distribution générale des réponses

Le tableau 7 indique la distribution des fréquences en pourcentage des réponses données par les 102 répondants à chacun des aspects de la satisfaction. Ces résultats incluent les distributions de fréquence en pourcentage pour les huit catégories de réponses (niveaux de satisfaction), le pourcentage des répondants regroupés dans la catégorie "satisfait" (4 - 5 - 6) en ignorant les réponses 0 et 7 et la moyenne de satisfaction des aspects en ignorant aussi les réponses 0 et 7. La moyenne théorique normale est 3.50, point milieu des niveaux de satisfaction entre 0 et 7.

TABLEAU 7

DISTRIBUTION DES FREQUENCES EN POURCENTAGE DES REPONSES POUR CHACUN DES ASPECTS DE LA SATISFACTION, POURCENTAGE DE LA CATEGORIE "SATISFAIT" ET MOYENNE DE CHAQUE ASPECT.

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
Indifférent										
Très satisfait										
Modérément satisfait										
Un peu satisfait										
Légèrement insatisfait										
Modérément insatisfait										
Très insatisfait										
Aucune pertinence ou aucune application										
Pourcentage des répondants très modérément et légèrement satisfaits: Les réponses 0 et 7 sont exclues										
Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)										
I APPRECIATION ET STATUT DE L'ENSEIGNANT										
1. De l'attitude de la société à l'égard de l'éducation?	--	1	26	14	19	28	14	--	40.2	3.13
2. De l'attitude des parents à l'égard de l'éducation?	--	2	25	21	15	27	11	1	47.5	3.28
3. Du statut social de l'enseignant	1	7	31	22	19	13	8	--	60.4	3.77

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légèrement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
4. De l'appréciation, en général, que tu reçois de tes collègues?	4	27	34	17	5	7	6	1	81.4	4.54
5. De l'appréciation, en général, qui provient de ton principal?	--	49	28	9	8	4	2	--	86.3	5.05
6. Des réalisations dans ton travail?	--	28	53	16	2	1	--	--	97.1	5.06
7. De l'enseignement comme carrière?	--	44	34	6	8	2	4	2	86	5.01
8. De la stimulation intellectuelle dans la tâche de l'enseignant?	--	18	32	17	17	6	8	3	68.7	4.16

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légèrement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
9. Des relations de travail avec les autres enseignants?	1	20	30	15	16	12	7	--	65.3	4.10
10. Des relations sociales dans ton travail?	1	21	25	20	15	13	5	2	66.7	4.11
11. De la façon d'évaluer les enseignants à l'école?	6	10	18	12	19	7	9	21	53.3	3.71
12. Des responsabilités que vous assumez à l'intérieur de votre tâche à l'école?	--	21	38	20	10	8	2	2	80.0	4.49

TABLEAU 7 (suite)

		Pourcentage des réponses									
		7	6	5	4	3	2	1	0		
		Indifférent									
		Très satisfait									
		Modérément satisfait									
		Un peu satisfait									
		Légèrement insatisfait									
		Modérément insatisfait									
		Très insatisfait									
		Aucune pertinence ou aucune application									
		Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues									
		Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)									
13.	Des possibilités d'épanouissement dans votre tâche d'enseignant?	1	19	26	21	13	10	12	--	65.3	3.95
14.	De votre travail d'enseignant?	--	31	47	12	4	4	1	1	91.1	4.96
II LES ELEVES											
15.	De l'intérêt que démontrent les élèves à l'égard de leur apprentissage?	--	19	35	14	6	20	6	1	68.3	4.10
16.	Du comportement général des étudiants dans l'école?	1	5	28	16	18	19	12	2	50.5	3.47

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent									
	Très satisfait									
	Modérément satisfait									
	Un peu satisfait									
	Légèrement insatisfait									
	Modérément insatisfait									
	Très insatisfait									
	Aucune pertinence ou aucune application									
	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues									
	Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)									
17. Du comportement général des étudiants dans votre classe?	--	24	43	14	11	4	4	1	81.2	4.60
18. Des résultats scolaires de vos élèves?	--	22	49	13	7	6	2	2	85.0	4.69
19. Des capacités d'apprentissage de vos élèves?	--	16	48	23	10	2	1	1	87.1	4.63
20. Du mode de classement des étudiants au début de l'année scolaire?	2	27	28	12	9	10	9	4	70.8	4.28

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses										Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
	7	6	5	4	3	2	1	0			
21. De vos rapports avec les élèves?	--	47	41	4	5	2	1	--	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	92.2	5.24
III LES RESSOURCES											
22. De la quantité du matériel dans l'école?	--	34	34	16	5	8	2	1	Aucune pertinence ou aucune application	85.1	4.77
23. Du budget décentralisé que t'offre chaque année la Commission scolaire?	2	34	31	9	12	5	5	2	Indifférent	77.6	4.66
24. De la répartition du matériel dans l'école?	2	46	22	12	7	5	2	5	Très satisfait	85.3	4.98
									Modérément satisfait		
									Un peu satisfait		
									Légèrement insatisfait		
									Modérément insatisfait		
									Très insatisfait		

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses										Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
	7	6	5	4	3	2	1	0			
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légerement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues		
25. De l'aide des personnes ressources à l'intérieur de l'école (aide-individuelle, psychologique)?	--	16	21	21	8	13	16	7	61.1	3.68	
26. Des conditions physiques des classes (sa dimension, son at- trait, son ameublement, son équipement ...)?	--	28	13	11	13	11	11	13	65.3	4.09	
27. De la disponibilité du matériel audio-visuel?	--	49	32	10	5	--	4	--	91.2	5.14	

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légèrement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
28. De l'aide des personnes ressources en dehors de l'école?	5	12	23	25	16	6	10	5	65.2	3.88
29. De l'aide apportée par la secrétaire?	--	63	19	9	7	1	1	1	91.1	5.34
30. Du local mis à ta disposition pour travailler pendant tes périodes libres?	5	30	17	11	10	5	17	7	64.4	4.07
31. De l'état physique de la salle du personnel (son attrait, sa situation, son ameublement...)?	2	28	31	22	6	5	7	--	82.0	4.51

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses								Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)	
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légèrement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	
32. De perfectionnement (la mise à jour) que t'offre la commission scolaire au cours de l'année?	1	32	21	17	12	5	13	--	70.3	4.26
33. De la variété des spécialistes à l'élémentaire?	--	28	39	14	9	2	2	5	86.6	4.81
IV LA TACHE D'ENSEIGNEMENT										
34. De la liberté de choisir des méthodes d'enseignement?	1	28	25	9	9	11	18	1	62.0	3.96
35. Du mode d'évaluation des méthodes d'enseignement?	2	10	16	12	17	19	23	2	39.2	3.09

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légèrement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
36. De l'attribution d'un niveau déterminé (Ex. avoir une 2e année?	1	51	14	5	7	5	9	9	77.2	4.80
37. De l'attribution d'une matière particulière à enseigner (Ex. le français)?	1	27	17	9	2	5	14	27	71.6	4.23
38. De la liberté dans le choix du matériel pédagogique compte tenu des contraintes financières?	1	28	35	13	9	7	6	1	78.0	4.53
V RELATIONS AVEC LE PRINCIPAL										
39. De tes rapports de travail avec le principal de l'école?	--	38	33	13	5	3	7	1	85.1	4.79

TABLEAU 7. (suite)

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légèrement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
40. De tes rapports personnels avec le principal de l'école?	1	52	30	9	2	2	4	--	92.1	5.18
41. De la participation à la prise de décision dans l'école?	--	25	28	18	11	6	7	7	74.7	4.36
42. Des attentes du principal à ton égard (ce que le principal attend de toi)?	1	40	32	14	5	3	4	1	88.0	4.92
43. De l'aide que t'accorde le principal dans ta tâche d'enseignement?	1	25	31	15	8	7	11	3	73.5	4.28

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légèrement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
44. De la participation du conseil d'école à l'administration pédagogique et disciplinaire de l'école avec le principal?	1	15	26	19	12	8	11	10	65.9	3.96
45. Des politiques pédagogiques de l'école?	--	22	33	19	12	6	5	4	76.5	4.40
46. Des politiques disciplinaires de l'école?	1	15	28	18	11	14	13	2	61.6	3.80
47. De la politique concernant l'administration de l'école?	--	24	33	16	9	4	8	7	77.9	4.43

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légèrement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
48. De la supervision du principal, i.e. son travail d'administrateur, d'aide, de planificateur....?	--	28	27	17	11	6	9	3	73.7	4.35
49. De la consultation du principal dans ton école?	1	29	27	19	7	9	7	2	76.8	4.41
VI CHARGE DE TRAVAIL										
50. Du temps <u>disponible</u> pour la préparation des cours pendant la journée?	--	23	22	9	9	14	21	4	55.1	3.67

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légèrement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
51. Du temps <u>requis</u> pour la préparation et la correction?	--	21	18	17	16	12	16	2	56	3.72
52. Du nombre d'heures consacrées à l'enseignement chaque semaine?	--	28	30	13	13	9	7	1	72.3	4.39
53. Du nombre d'heures ou minutes de présence à l'école où ton enseignement n'est pas requis?	1	26	24	11	10	6	23	1	61.0	3.85
54. De la nature de l'encadrement à l'école?	1	16	22	12	8	10	32	--	49.5	3.28

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légèrement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
55. Du nombre d'heures consacrées à l'encadrement?	1	13	23	11	13	6	33	1	47.0	3.22
56. Du nombre d'élèves par groupe-classe?	--	11	28	9	10	13	28	1	48.5	3.29
57. De ton horaire d'enseignement?	--	27	34	12	13	7	7	1	73.3	4.41
58. Du nombre de journées d'enseignement (180 jours)?	2	48	34	8	1	2	4	1	92.9	5.17
59. Du nombre de journées pédagogiques (20 jours)?	2	43	32	7	8	2	5	1	84.8	4.95

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légèrement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
60. Du contenu des journées pédagogiques organisées à l'extérieur de l'école?	1	28	22	12	13	14	8	4	63.9	4.13
61. Du contenu des journées pédagogiques organisées en dehors de l'école et qui se rapportent à l'étude et à l'évaluation des programmes, au perfectionnement...?	1	9	19	19	16	14	23	1	47.0	3.24
62. Comme enseignant, de remplir une tâche de surveillance?	4	3	8	9	15	9	49	4	21.3	2.20

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légèrement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
VII SALAIRE										
63. De l'utilisation de la scolarité de l'enseignant comme facteur dans la détermination partielle de son salaire?	2	47	21	9	4	6	12	--	78.0	4.65
64. De l'utilisation de l'expérience de l'enseignant comme facteur dans la détermination partielle de son salaire?	1	69	20	3	--	3	5	--	92.1	5.38
65. Du salaire annuel?	1	44	37	9	3	1	3	2	92.9	5.15

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légèrement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
VIII SECURITE SOCIALE ET SECURITE D'EMPLOI										
66. Des allocations prévues pour la retraite?	2	22	41	15	9	3	6	4	82.3	4.56
67. Des possibilités de poursuivre des études?	7	21	25	22	12	2	10	3	73.9	4.23
68. Des clauses pour les congés sabbatiques?	6	15	25	15	8	5	21	7	61.8	3.71
69. Des clauses pour les congés de maladie?	1	17	40	19	13	6	5	1	76.0	4.34

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légèrement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
70. De la sécurité d'emploi?	1	13	17	21	17	12	21	--	50.5	3.40
71. Des clauses se rapportant à l'affectation et à la mutation des enseignants?	2	5	16	9	23	16	27	4	31.3	2.85
72. Des clauses se rapportant à la mise en disponibilité des enseignants en surplus dans une commission scolaire?	4	5	11	15	25	12	27	3	32.6	2.85
73. Des dispositions relatives au congé de maternité?	20	20	21	12	9	5	8	7	70.7	4.24

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légèrement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
74. Du nombre de congés sociaux (8)?	3	24	25	24	15	6	5	--	73.7	4.30
75. De la répartition des congés sociaux?	3	18	30	18	16	4	12	1	67.3	4.06
76. Des possibilités d'avancement (promotion) dans l'enseignement?	9	12	18	13	12	6	27	5	48.9	3.28
77. Des méthodes utilisées pour déterminer l'avancement (promotion) des enseignants (Ex. ouverture d'un poste, application à celui-ci et sélection)?	17	11	28	17	9	9	7	4	69.1	4.03

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légèrement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
IX LA NEGOCIATION										
78. De la consultation du syndicat dans la préparation des conventions collectives?	3	37	36	13	3	4	5	--	87.9	4.87
79. Du mode de négociation entre le C.E.Q. et la partie patronale (négociation provinciale)?	3	10	17	25	14	22	9	2	53.6	3.51
80. Du mode de négociation entre ton syndicat et la commission scolaire (négociation locale)?	3	14	24	22	12	18	8	1	61.2	3.80

TABLEAU 7 (suite)

	Pourcentage des réponses									
	7	6	5	4	3	2	1	0		
	Indifférent	Très satisfait	Modérément satisfait	Un peu satisfait	Légèrement insatisfait	Modérément insatisfait	Très insatisfait	Aucune pertinence ou aucune application	Pourcentage des répondants très, modérément et légèrement satisfaits. Les réponses 0 et 7 sont exclues	Moyennes (excluant les réponses 0 et 7)
81. Des différents moyens d'action pour faire avancer les négociations?	2	6	14	17	18	18	26	1	37.4	2.93
82. Des idées véhiculées par la C.E.Q.?	4	1	14	14	23	17	27	2	30.2	2.73
X AUTRES QUESTIONS										
83. Des relations entre parents et enseignants au cours d'une année?	--	18	33	19	18	9	3	1	70.3	4.25
84. Du mode de relations (rencontres pour le bulletin...) entre parents et enseignants?	--	19	33	20	9	12	4	4	74.5	4.28

TABLEAU 7 (suite)

[illegible]

Les aspects dont la moyenne est supérieure à 3.50 indiquent qu'ils sont satisfaisants. Une moyenne inférieure à 3.50 montre que ces aspects sont une source d'insatisfaction. Des 86 aspects, 15 ont une moyenne inférieure à 3.50. Les derniers sont illustrés au tableau 9 avec leurs moyennes et le pourcentage d'enseignants insatisfaits. Enfin, nous présentons au tableau 8 les trente aspects qui possèdent les moyennes de satisfaction les plus élevées.

Les aspects dont la moyenne est égale ou supérieure à 3.50 se répartissent de cette façon:

a)	3.50	\leq	n	\leq	3.99	n = 14
b)	4.00	\leq	n	\leq	4.49	n = 28
c)	4.50	\leq	n	\leq	4.99	n = 19
d)	5.00	\leq	n	\leq	5.38	n = 10

L'aspect 14, qui se rapporte à la satisfaction de l'enseignant à l'égard de son travail, a une moyenne de satisfaction de 4.96. Ce résultat est supérieur à la moyenne des moyennes des 85 autres aspects qui est de 4.18.

De façon générale, les aspects qui ont les moyennes de satisfaction les plus élevées se rapportent (1) à l'utilisation de l'expérience dans la détermination partielle du salaire, (2) à l'aide apportée par la secrétaire, (3) aux rapports avec les élèves et (4) aux rapports personnels avec le principal de l'école. Les aspects dont les moyennes d'insatisfaction sont les plus élevées sont associées (1) à la tâche de surveillance de l'enseignant, (2) aux idées

véhiculées par la C.E.Q. (Centrale de l'Enseignement du Québec) et (3) aux clauses se rapportant à l'affectation, la mutation et la mise en disponibilité des enseignants.

Les tableaux 8 et 9 présentent respectivement aussi les plus hauts pourcentages de répondants satisfaits et de répondants insatisfaits. Ces pourcentages sont habituellement en relation étroite avec les moyennes à l'exception de quelques aspects, à savoir "L'utilisation de l'expérience dans la détermination partielle du salaire" et "Les rapports avec le principal de l'école" qui ont un pourcentage de répondants satisfaits de 92.1, tandis que leur moyenne respective est 5.38 et 5.18 et leur rang, premier et quatrième.

Dans la présentation des autres résultats, nous utiliserons presque exclusivement le pourcentage des enseignants "satisfaits" parce que, contrairement à l'interprétation de la moyenne, le pourcentage facilite la compréhension. Si nous examinons le pourcentage de l'aspect "sécurité d'emploi (50.5), nous remarquons facilement qu'il y a plusieurs enseignants insatisfaits en comparaison de la moyenne 3.40 qui signifie que la moyenne de satisfaction des enseignants pour cet aspect est inférieure à la moyenne normale 3.50.

En regardant attentivement le tableau 7, nous remarquons les faits suivants:

1. plus de 50 pour-cent des enseignants sont "très sa-

tisfaits" de "L'aide apportée par la secrétaire", de "L'attribution d'un niveau déterminé", de "Tes rapports personnels avec le principal de l'école" et de "L'utilisation de l'expérience comme facteur dans la détermination partielle du salaire",

2. plus de 80 pour-cent des enseignants sont "très satisfaits" ou "modérément satisfaits" des "Réalisations dans son travail", de "Vos rapports avec les élèves", de "La disponibilité du matériel audiovisuel", de "L'aide apportée par la secrétaire", de "Tes rapports personnels avec le principal de l'école", du "Nombre de journées d'enseignement", de "L'utilisation de l'expérience comme facteur dans la détermination partielle du salaire" et du "Salaire annuel",

3. plus de 25 pour-cent des enseignants sont "très insatisfaits" de "La nature de l'encadrement" du "Nombre d'heures consacrées à l'encadrement", de "Remplir une tâche de surveillance", du "Nombre d'élèves par classe", des "Clauses se rapportant à l'affectation et à la mutation des enseignants", des "Clauses se rapportant à la mise en disponibilité des enseignants", des "Possibilités d'avancement", des "Différents moyens d'action pour faire avancer les négociations" et des "Idées véhiculées par la C.E.Q.",

TABLEAU 8

MOYENNES ET POURCENTAGES DES REpondANTS SATISFAITS
(TRES, MODEREMENT ET LEGEREMENT) POUR LES TRENT
ASPECTS AYANT LES MOYENNES DE SATISFACTION LES
PLUS ELEVEES.

Aspect	Moyenne	Pourcentage de satisfaits
De l'utilisation de l'expérience de l'enseignant comme facteur dans la dé- termination partielle de son salaire.	5.38	92.1
De l'aide apportée par la secrétaire.	5.34	91.1
De vos rapports avec les élèves	5.24	92.2
De tes rapports personnels avec le principal de l'école	5.18	92.1
Du nombre de journées d'enseignement (180 jours).	5.17	92.9
Du salaire annuel.	5.15	92.9
De la disponibilité du matériel audio- visuel.	5.14	91.2
Des réalisations dans ton travail.	5.06	97.1
De l'appréciation, en général, qui provient de ton principal.	5.05	86.3
De l'enseignement comme carrière.	5.01	86.0
De la répartition du matériel dans l'école.	4.98	85.3
Du nombre de journées pédagogiques (20 jours).	4.95	84.8
Des attentes du principal à ton égard (ce que le principal attend de toi.	4.92	88.0
De la consultation du syndicat dans la préparation des conventions collecti- ves.	4.87	87.9

TABLEAU 8 (suite)

Aspect	Moyenne	Pourcentage de satisfaits
De la variété des spécialistes à l'élémentaire	4.81	86.6
De l'attribution d'un niveau déterminé (Ex. avoir une 2e année).	4.80	77.2
De tes rapports de travail avec le principal de l'école.	4.79	85.1
De la quantité du matériel dans l'école.	4.77	85.1
Des répercussions de ta vie personnelle dans ton travail.	4.74	86.7
Des résultats scolaires de vos élèves.	4.69	85.0
Du budget décentralisé que t'offre chaque année la commission scolaire.	4.66	77.6
De l'utilisation de la scolarité de l'enseignant comme facteur dans la détermination partielle de son salaire.	4.65	78.0
Des capacités d'apprentissage de vos élèves.	4.63	87.1
Du comportement général des étudiants dans votre classe.	4.60	81.2
Des allocations prévues pour la retraite.	4.56	82.3
De l'appréciation, en général, que tu reçois de tes collègues.	4.54	81.4
De la liberté dans le choix du matériel pédagogique compte tenu des contraintes financières.	4.53	78.0
De l'état physique de la salle du personnel (son attrait, sa situation, son		

TABLEAU 8 (suite)

Aspect	Moyenne	Pourcentage de satisfaits
ameublement).	4.51	82.0
Des responsabilités que vous assumez à l'intérieur de votre tâche à l'école.	4.49	80.0
De la politique concernant l'adminis- tration de l'école.	4.43	77.9

TABLEAU 9

MOYENNES ET POURCENTAGES DES REpondANTS INSA-
TISFAITS (TRES, MODEREMENT ET LEGEREMENT) POUR
TOUS LES ASPECTS DONT LES MOYENNES DE SATISFAC-
TION SONT PLUS PETITES QUE 3.50.

Aspect	Moyenne	Pourcentage d'Insatis- faits.
Comme enseignant, de remplir une tâche de surveillance.	2.20	78.7
Des idées véhiculées par la C.E.Q.	2.73	69.8
Des clauses se rapportant à l'af- fectation et à la mutation des enseignants.	2.85	68.8
Des clauses se rapportant à la mise en disponibilité des enseignants en sur- plus dans une commission scolaire.	2.85	67.4
Des différents moyens d'action pour faire avancer les négociations.	2.93	62.6
Des modes d'évaluation des méthodes d'enseignement.	3.09	60.8
De l'attitude de la société à l'égard de l'éducation	3.13	59.8
Du nombre d'heures consacrées à l'en- cadrement.	3.22	53.0
Du contenu des journées pédagogiques organisées en dehors de l'école et qui se rapportent à l'étude et à l'évalua- tion des programmes, au perfectionne- ment.	3.24	53.0
De l'attitude des parents à l'égard de l'éducation.	3.28	52.5
Des possibilités d'avancement (promo- tion) dans l'enseignement.	3.28	51.1
De la nature de l'encadrement à l'école.	3.28	50.5

TABLEAU 9 (suite)

Aspect	Moyenne	Pourcentage d'Insatis- faits
Du nombre d'élèves par groupe-classe.	3.29	51.5
De la sécurité d'emploi.	3.40	49.5
Du comportement général des étudiants dans l'école.	3.47	49.5

4. plus de 40 pour-cent des enseignants sont "très insatisfaits" ou "modérément insatisfaits" de "L'attitude de la société à l'égard de l'éducation", du "Mode d'évaluation des méthodes d'enseignement", de "La nature de l'encadrement à l'école", du "Nombre d'élèves par classe", du "Contenu des journées pédagogiques en dehors de l'école", de "Remplir une tâche de surveillance", des "Clauses se rapportant à l'affectation et à la mutation des enseignants", des "Différents moyens d'action pour faire avancer les négociations" et des "Idées véhiculées par la C.E.Q."

Le tableau 7 présente aussi une autre particularité intéressante. En effet, nous constatons qu'un pourcentage assez élevé d'enseignants a choisi les niveaux de satisfaction "indifférent" et "aucune pertinence ou aucune application" pour répondre à certaines questions. Ces questions touchent à "La façon d'évaluer les enseignants dans l'école", à "L'attribution d'une matière particulière à enseigner", aux "Dispositions relatives au congé de maternité", aux "Méthodes utilisées pour déterminer l'avancement", à "Tes rapports avec les cadres de la commission scolaire" et aux "Répercussions de ta vie personnelle dans ton travail". Ces choix de réponses peuvent s'expliquer par le souci de l'enseignant de bien sélectionner ses catégories de réponses. Une autre explication peut s'associer à l'incompréhension.

sion ou à la non importance de certaines questions pour ces enseignants.

Distribution des répondants en relation avec les variables

Cette seconde partie du chapitre trois présente les aspects qui caractérisent de façon particulière les cinq variables utilisées au cours de cette étude.

SATISFACTION ET SEXE

Quatre-ving-onze pour-cent des 87 femmes se disent satisfaites de leur travail d'enseignant en comparaison de 93 pour-cent des 15 hommes. La moyenne respective de chacun est de 4.97 et 4.93.

Nous présentons maintenant les aspects qui possèdent une différence de 10 pour-cent entre les répondants satisfaits féminins et masculins ainsi qu'une différence de 0.50 dans la moyenne. Les femmes sont plus satisfaites que les hommes pour les aspects suivants:

	<u>Femme (%)</u>	<u>Homme (%)</u>
Façon d'évaluer les enseignants	57	30
Le budget décentralisé	79	69
Personnes-ressources à l'école	63	50
Participation à la prise de décision dans l'école	77	62

	Femme (%)	Homme (%)
Participation du conseil d'école à la vie pédagogique et disciplinaire de l'école	70	36
Politiques pédagogiques de l'école	78	69
Politiques disciplinaires de l'école	64	46
Des possibilités d'avancement dans l'enseignement	53	25
Des méthodes utilisées pour détermi- ner l'avancement	71	55
Relations entre parents et enseignants	72	60

Les hommes apparaissent plus satisfaits que les femmes pour les aspects suivants:

	Homme (%)	Femme (%)
Comportement général des étudiants dans l'école	62	49
Conditions physiques des classes	86	62
Liberté de choisir les méthodes d'en- seignement	86	58
Mode d'évaluation des méthodes d'en- seignement	69	35
Attribution d'un niveau déterminé	91	75
Attribution d'une matière particuliè- re à enseigner	90	69
Ton horaire d'enseignement	87	71
Dispositions relatives au congé de ma- ternité	82	69
Nombre de congés sociaux	86	72

Nous remarquons que d'autres aspects ont une différence de 10 pour-cent entre les femmes et les hommes satisfaits mais l'écart entre les moyennes est inférieure à 0.50. Ces aspects sont:

	<u>"Satisfaits" (%)</u>		<u>Moyennes</u>	
	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>F</u>	<u>H</u>
Politique concernant l'administration de l'école	80	67	4.47	4.17
Supervision du principal	77	57	4.42	3.93
Consultation du principal dans l'école	79	64	4.46	4.14
Temps requis pour la préparation et la correction	58	47	3.73	3.67
Responsabilités à l'intérieur de la tâche	78	93	4.44	4.79
Etat physique de la salle du personnel	80	93	4.44	4.93
Nombre d'heures consacrées à l'enseignement chaque semaine	70	87	4.33	4.73
Journées pédagogiques à l'intérieur de l'école	62	75	4.13	4.17
Allocations prévues pour la retraite	81	92	4.52	4.85
Sécurité d'emploi	48	64	3.35	3.71
Clauses pour les congés de maladie	74	86	4.31	4.50
Répartition des congés sociaux	66	79	4.02	4.29
Consultation du syndicat	86	100	4.80	5.29
Mode de négociation entre la C.E.Q. et la partie patronale	52	62	3.44	3.92

	<u>"Satisfaits" (%)</u>		<u>Moyennes</u>	
	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>F</u>	<u>H</u>
Mode de négociation entre ton syndicat et la commis- sion scolaire	59	77	3.74	4.15

La différence la plus élevée entre les femmes et les hommes satisfaits est de 34 pour-cent. Nous remarquons que deux aspects possèdent cette différence et que les hommes et les femmes se partagent ces deux aspects:

	<u>"Satisfaits" (%)</u>		<u>Moyennes</u>	
	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>F</u>	<u>H</u>
Mode d'évaluation des mé- thodes d'enseignement	35	69	2.98	3.75
Participation du conseil d'école à l'administration pédagogique et discipli- naire de l'école avec le principal	70	36	4.06	3.09

Une autre remarque se dégage de ce questionnaire. Les hommes sont plus ou aussi satisfaits que les femmes pour chacun des aspects des quatre catégories suivantes: la tâche d'enseignant, la négociation, les élèves et le salaire. Les femmes sont plus satisfaites que les hommes pour une seule catégorie d'aspects, les relations avec le principal.

Enfin, l'aspect où l'insatisfaction est très marquée concerne la tâche de surveillance". C'est le même pourcentage d'insatisfaction chez les femmes et chez les hommes, 79 pour-cent. Cependant, la moyenne de satisfaction diffère

un peu: les femmes, 2.18; les hommes, 2.36.

SATISFACTION ET AGE

Les répondants sont identifiés selon quatre groupes d'âge: les 20-29 ans; 30-39 ans; 40-49 et les ≥ 50 ans. Ces groupes d'âge sont divisés en intervalles de 10 ans, excepté pour le dernier groupe qui peut excéder 10 ans. Cet intervalle de 10 ans a été choisi à cause du nombre restreint de l'échantillon. Il arrive pour certains aspects que le groupe d'âge au complet soit satisfait. Cela semble surprenant mais peut s'expliquer par le peu d'enseignants des groupes 20-29 et ≥ 50 ans.

La plupart des enseignants, quelque soit leur groupe d'âge, semblent très satisfaits de leur "Travail d'enseignant". En effet, les pourcentages des répondants satisfaits le prouvent. Ils sont respectivement de 100, 89, 92 et 100 pour-cent en commençant par les enseignants les plus jeunes. Leur moyenne respective de satisfaction est de 4.75, 4.91, 4.96 et 5.44. Les enseignants âgés semblent plus satisfaits.

Une autre caractéristique importante à souligner est la moyenne des moyennes de satisfaction de tous les aspects pour chacun des groupes d'âge. Nous constatons que ces moyennes sont inférieures aux moyennes citées ci-haut. Ainsi le groupe des 20-29 ans a une moyenne de satisfaction de

4.14; les 30-39 ans, de 4.16; les 40-49 ans, de 4.11 et les ≥ 50 ans, de 4.43.

Nous présentons maintenant les aspects où la différence de répondants satisfaits entre chacun des groupes d'âge ne dépasse pas 20 pour-cent. Nous avons choisi cette différence à cause du nombre restreint de répondants des groupes 20-29 ans et ≥ 50 ans, d'où une plus grande probabilité d'avoir des pourcentages élevés de répondants satisfaits ou insatisfaits. Cette liste nous montre les aspects où les répondants, quel que soit leur âge, ont une certaine similitude dans leur source de satisfaction ou d'insatisfaction.

Ces aspects sont:

	Age			
	20-29 (%)	30-39 (%)	40-49 (%)	≥ 50 (%)
Réalisations dans le travail	100	97	96	100
Responsabilités à l'école	80	76	83	100
Comportement général des étudiants à l'école	60	50	51	44
Classement des étudiants	66	71	74	63
Matériel de l'école	100	84	83	89
Variété des spécialistes	100	85	88	89
Liberté dans le choix du matériel pédagogique	60	79	78	78
Rapports personnels avec le principal de l'école	100	92	92	89
Attentes du principal à ton égard	80	87	92	88

	Age			
	20-29 (%)	30-39 (%)	40-49 (%)	≥ 50 (%)
Politiques disciplinaires de l'école	50	64	56	67
Horaire d'enseignement	80	76	68	67
Nombre de jours d'enseignement	100	94	88	100
Nombre de journées pédagogiques	100	83	87	89
Contenu des journées pédagogiques dans l'école	75	63	67	56
Tâche de surveillance	20	17	27	33
Scolarité pour déterminer le salaire	80	79	80	67
Expérience pour déterminer le salaire	100	94	88	89
Répercussions de ta vie personnelle dans ton travail	100	84	88	100

Chaque groupe d'âge est caractérisé par certains aspects qui ont des pourcentages très faibles de répondants satisfaits. Seulement 20 pour-cent des 20-29 ans se disent satisfaits du "Temps requis pour la préparation et la correction", du "Temps disponible pour la préparation des cours pendant la journée", des "Clauses se rapportant à l'affectation et à la mutation des enseignants", des "Clauses se rapportant à leur mise en disponibilité". Les pourcentages des autres groupes se situent entre 54-68, 47-79, 24-42 et 26-51 pour ces mêmes aspects respectivement. Seulement 33 et 17 pour-cent du groupe de 30-39 ans se disent

satisfaits respectivement de "L'attitude de la société à l'égard de l'éducation" et "Comme enseignant, de remplir une tâche de surveillance", mais les pourcentages des autres groupes se situent entre 51-61 et 19-34 respectivement.

Le groupe 40-49 ans présente un pourcentage de 26 concernant le "Mode d'évaluation des méthodes d'enseignement" et du 18 pour-cent sur les "Idées véhiculées par la C.E.Q.". Les pourcentages des autres groupes sont respectivement de 40-80 et de 25-40. Quant au groupe des ≥ 50 ans, seulement 44, 43 et 13 pour-cent sont satisfaits respectivement du "Comportement général des étudiants dans l'école", de l'"Aide des personnes-ressources en dehors de l'école" et des "Différents moyens d'action pour faire avancer les négociations", mais les pourcentages des autres groupes se répartissent de cette façon: 50-60, 52-73 et 17-48 pour-cent.

SATISFACTION ET SCOLARITE

Les pourcentages des répondants satisfaits et les moyennes de satisfaction concernant le "Travail de l'enseignant" sont groupés selon trois niveaux de scolarité:

Scolarité	n	(%)	Moyenne
		Satisfaits	
≤ 14 ans	42	88	5.02
15-16 ans	37	95	4.92
≥ 17 ans	23	91	4.91

Les enseignants qui ont 14 ans ou moins de scolarité tendent à être plus satisfaits que les autres pour certains aspects. Cependant, nous considérerons seulement les aspects où il y a une différence de 10 pour-cent ou plus entre ce groupe et les autres catégories de scolarité.

<u>Aspects</u>	<u>Scolarité</u>		
	≤ 14 (%)	15-16 (%)	≥ 17 (%)
Politiques pédagogiques de l'école	83	72	71
Temps requis pour la préparation et la correction	68	43	55
Nature de l'encadrement	60	50	30
Nombre d'heures consacrées à l'encadrement	56	42	39
Dispositions relatives au congé de maternité	85	60	67
Idées véhiculées par la C.E.Q.	38	26	24

Pour ce même groupe, nous présentons une liste d'aspects où les répondants sont moins satisfaits en tenant compte d'une différence de 10 pour-cent ou plus entre les ≤ 14 ans de scolarité et les autres catégories.

<u>Aspects</u>	<u>Scolarité</u>		
	≤ 14 (%)	15-16 (%)	≥ 17 (%)
Capacités d'apprentissage des élèves	79	92	96
Liberté de choisir des méthodes d'enseignement	48	66	83

<u>Aspects</u>	<u>Scolarité</u>		
	<u>≥ 14</u> (%)	<u>15-16</u> (%)	<u>≥ 17</u> (%)
Attribution d'un niveau déterminé	67	88	79
Scolarité de l'enseignant pour la détermination partielle de son salaire	67	77	100
Allocations prévues pour la retraite	75	85	91
Nombre de congés sociaux	66	80	78
Méthodes utilisées pour déterminer l'avancement	59	76	75

Le groupe des ≤ 14 ans de scolarité nous montre les pourcentages de satisfaction les plus faibles en ce qui a trait aux aspects se rapportant à "L'affectation et à la mutation" (26 par rapport à 31-41) et à "La mise en disponibilité" (28 par rapport à 31-43). Par contre, ce groupe a des pourcentages élevés de répondants satisfaits pour les aspects suivants.

<u>Aspects</u>	<u>Scolarité</u>		
	<u>≥ 14</u> (%)	<u>15-16</u> (%)	<u>≥ 17</u> (%)
Réalisations dans ton travail	98	100	91
Rapports avec les élèves	93	89	96
Aide apportée par la secrétaire	93	89	91
Disponibilité du matériel audio-visuel	95	92	83
Attentes du principal à ton égard	93	89	78
Nombre de journées d'enseignement	95	94	86

Le groupe des 15-16 ans de scolarité se montre plus satisfait que les autres groupes pour les aspects suivants. Cependant, une différence de 10 pour-cent est considérée entre les répondants de ce groupe et les autres catégories de scolarité.

<u>Aspects</u>	<u>Scolarité</u>		
	≤ 14 (%)	15-16 (%)	≥ 17 (%)
Participation à la prise des décisions dans l'école	70	82	71
Aide que t'accorde le principal	70	81	68
Participation du conseil d'école à l'administration pédagogique et disciplinaire de l'école	62	80	47
Politique disciplinaire de l'école	59	73	48

Le groupe des 15-16 ans a un pourcentage très faible de répondants satisfaits en ce qui concerne "L'attitude de la société à l'égard de l'éducation" (32 pour-cent par rapport aux autres niveaux de scolarité qui ont 39 et 48), "L'attitude des parents à l'égard de l'éducation" (39 par rapport à 52 pour les deux autres groupes respectifs), "Mode d'évaluation des méthodes d'enseignement" (36 par rapport à 37 et 48), "Temps disponible pour la préparation des cours" (44 par rapport à 59 et 63), "Temps requis pour la préparation et la correction" (43 par rapport à 55 et 68), "Contenu des journées pédagogiques organisées en dehors de l'école" (41 par rapport à 45 et 62), "Négociation

locale" (51 par rapport à 64 et 68) et "Tes rapports avec les cadres de la commission scolaire" (65 par rapport à 78 et 84).

L'aspect le plus satisfaisant pour les 15-16 ans de scolarité est "Réalisations dans ton travail" (100 pour-cent par rapport à 98 et 91).

Le groupe des ≥ 17 ans de scolarité montre une grande satisfaction envers certains aspects. Cependant, nous tiendrons compte d'une différence de 10 pour-cent entre les répondants de ce niveau de scolarité et des autres niveaux dans le choix des aspects.

<u>Aspects</u>	<u>Scolarité</u>		
	≤ 14 (%)	15-16 (%)	≥ 17 (%)
Responsabilités que vous assumez à l'intérieur de votre tâche	81	72	91
Mode de classement des étudiants	69	63	86
Liberté de choisir des méthodes d'enseignement	48	66	83
Mode d'évaluation des méthodes d'enseignement	37	36	48
Attribution d'une matière à enseigner	65	72	86
Nombre d'élèves par groupe-classe	46	46	57
Contenu des journées pédagogiques en dehors de l'école	45	41	62
Utilisation de la scolarité comme facteur dans la détermination partielle du salaire	67	77	100

<u>Aspects</u>	<u>Scolarité</u>		
	<u>≤ 14 (%)</u>	<u>15-16 (%)</u>	<u>≥ 17 (%)</u>
Clauses se rapportant à l'affectation et à la mutation	26	31	41
Clauses se rapportant à la mise en disponibilité des enseignants	28	31	43

Les aspects les plus satisfaisants de ce groupe se rapportent au salaire. En effet, tous les répondants de ce groupe (100 pour-cent) sont satisfaits de ces aspects en comparaison de 67 à 94 pour-cent pour les autres niveaux de scolarité.

Le groupe des ≥ 17 ans de scolarité a un pourcentage très faible de répondants satisfaits en ce qui concerne la "Façon d'évaluer les enseignants à l'école" (41 pour-cent par rapport aux autres niveaux de scolarité qui ont 55 et 60), le "Local mis à ta disposition pour travailler pendant tes périodes libres" (50 pour-cent par rapport à 72 et 65), le "Mise à jour" (55 pour-cent par rapport à 67 et 84), la "Participation du conseil d'école à l'administration pédagogique et disciplinaire de l'école" (47 pour-cent par rapport à 62 et 80), les "Politiques disciplinaires de l'école" (48 pour-cent par rapport à 59 et 73), la "Supervision du principal" (64 pour-cent par rapport à 76 et 78), la "Nature de l'encadrement" (30 pour-cent par rapport à

50 et 60), le "Nombre d'heures consacrées à l'encadrement" (39 pour-cent par rapport à 42 et 56), les "Clauses pour les congés sabbatiques" (50 pour-cent par rapport à 61 et 69) et les "Possibilités d'avancement" (44 pour-cent par rapport à 47 et 53).

SATISFACTION ET EXPERIENCE TOTALE

Les pourcentages des répondants satisfaits et les moyennes de satisfaction à l'égard du "Travail de l'enseignant" sont classés en trois catégories d'expérience totale.

<u>Expérience totale</u>	<u>n</u>	(%) <u>Satisfaits</u>	<u>Moyenne</u>
\leq 9 années	8	86	4.43
10 - 19 années	66	89	4.88
\geq 20 années	28	96	5.29

Nous remarquons que le pourcentage de répondants satisfaits et la moyenne de satisfaction augmentent avec les années d'expérience totale.

Les enseignants qui ont moins de 10 ans d'expérience totale sont moins satisfaits que les enseignants plus expérimentés. Cela apparaît dans les aspects suivants. Cependant, nous ne considérons que les aspects où il y a une différence de 20 pour-cent entre les répondants de cette catégorie et des autres groupes. Cette différence

de 20 pour-cent a été choisie à cause du petit nombre de répondants de cette catégorie, d'où une plus grande probabilité d'avoir des pourcentages très élevés ou très faibles.

<u>Aspects</u>	<u>Expérience totale</u>		
	<u>≤ 9</u> (%)	<u>10-19</u> (%)	<u>≥ 20</u> (%)
Appréciation que tu reçois de tes collègues	50	83	88
L'enseignement comme carrière	63	85	96
Relations de travail avec les autres enseignants	38	60	86
Relations sociales dans ton travail	25	64	86
Responsabilités à l'intérieur de votre tâche	57	75	96
Possibilités d'épanouissement dans votre tâche	38	60	86
Budget décentralisé dans les écoles	43	72	100
Répartition du matériel dans l'école	50	84	93
Des conditions physiques des classes	29	61	86
Local mis à ta disposition pour travailler pendant tes périodes libres	25	62	76
Participation à la prise de décision dans l'école	40	73	75
Temps disponible pour la préparation des cours pendant la journée	13	53	73
Temps requis pour la préparation et la correction	13	54	74
Nature de l'encadrement	25	51	54

<u>Aspects</u>	<u>Expérience totale</u>		
	<u>< 9</u> (%)	<u>10-19</u> (%)	<u>≥ 20</u> (%)
Nombre d'heures consacrées à l'encadrement	25	48	50
Nombre d'élèves par classe	25	45	64
Ton horaire d'enseignement	50	75	75
Dispositions relatives au congé de maternité	33	73	77
Relations entre parents et enseignants	29	68	86
Mode de relations entre parents et enseignants	50	70	89

Deux autres aspects rendent ces enseignants très insatisfaits même si la différence entre les répondants est inférieure à 20 pour-cent. Il s'agit des "Clauses se rapportant à l'affection et à la mutation" (14 pour-cent par rapport à 27 et 48) et des "Clauses se rapportant à la mise en disponibilité des enseignants" (14 par rapport à 27 et 52).

Les enseignants de ce groupe sont plus satisfaits que les autres pour les aspects suivants. Cependant, nous tenons compte d'une différence de 20 pour-cent entre les répondants de cette catégorie et des autres enseignants dans le choix des aspects.

<u>Aspects</u>	<u>Expérience totale</u>		
	≤ 9 (%)	10-19 (%)	≥ 20 (%)
Intérêt que démontrent les élèves à l'égard de leur apprentissage	100	62	74
Liberté de choisir des méthodes d'enseignement	88	59	61
Mode d'évaluation des méthodes d'enseignement	71	40	30
Consultation du principal dans l'école	100	74	79
Contenu des journées pédagogiques en dehors de l'école	71	43	50
Négociation provinciale	100	55	40

Les enseignants de la catégorie des 10-19 années d'expérience totale démontrent une insatisfaction assez substantielle par rapport aux autres niveaux d'expérience. Cette insatisfaction se rapportent aux aspects suivants:

<u>Aspects</u>	<u>Expérience totale</u>		
	≤ 9 (%)	10-19 (%)	≥ 20 (%)
Intérêt que démontrent les élèves à l'égard de leur apprentissage	100	62	74
Aide que t'accorde le principal dans ta tâche	86	68	84
Politiques pédagogiques de l'école	100	72	82
Contenu des journées pédagogiques à l'intérieur de l'école	75	60	71
Possibilités de poursuivre des études	100	67	86

<u>Aspects</u>	<u>Expérience totale</u>		
	<u>≤ 9</u> <u>(%)</u>	<u>10-19</u> <u>(%)</u>	<u>≥ 20</u> <u>(%)</u>
Sécurité d'emploi	57	44	64
Nombre de congés sociaux	86	69	82
Répartition des congés sociaux	100	59	78
Méthodes utilisées pour déterminer l'avancement	83	61	90

Ce groupe des 10-19 années d'expérience totale présente très peu d'aspects où les enseignants sont plus satisfaits de façon substantielle que les enseignants des autres catégories d'expérience. Ces aspects se rapportent aux "Réalisations dans ton travail" (99 pour-cent par rapport à 88 et 96 pour les autres catégories d'expérience), à la "Disponibilité du matériel audio-visuel" (96 par rapport à 88 et 89) et au "Nombre d'heures consacrées à l'enseignement chaque semaine" (76 par rapport à 63 et 67).

Les enseignants de 20 ans d'expérience et plus nous montrent très peu d'insatisfaction. En effet, nous trouvons seulement quelques aspects où le niveau d'insatisfaction est assez élevé par rapport aux autres catégories d'expérience. Ces aspects sont les "Capacités d'apprentissage des élèves" (74 pour-cent par rapport à 100 et 91 pour-cent pour les autres catégories d'expérience), "L'aide des personnes ressources en dehors de l'école" (58 par rapport à 83 et 67), le "Mode d'évaluation des méthodes d'enseignement" (30 par rapport à 71 et 40) et les "Différents moyens d'action pour faire avancer les négociations" (19 par

rapport à 57 et 42).

Quant aux aspects où les enseignants de 20 ans et plus d'expérience totale sont plus satisfaits que les autres niveaux d'expérience, il y en a plusieurs puisque c'est le groupe le plus satisfait. Les aspects où nous trouvons une différence de 25 pour-cent et plus de répondants satisfaits entre ce groupe et les autres enseignants sont les "Relations de travail avec les autres enseignants" (86 par rapport à 38 et 60 pour-cent pour les autres catégories d'expérience), les "Possibilités d'épanouissement dans la tâche d'enseignant" (86 par rapport à 38 et 60), le "Budget décentralisé pour chaque école" (100 par rapport à 43 et 72), les "Conditions physiques des classes" (86 par rapport à 29 et 61), les "Clauses se rapportant à la mise en disponibilité des enseignants" (52 par rapport à 14 et 27) et des "Possibilités d'avancement" (75 par rapport à 43 et 41).

La moyenne des moyennes de satisfaction de tous les aspects confirme le résultat précédent à savoir que les enseignants de 20 ans d'expérience et plus sont plus satisfaits que les enseignants moins expérimentés. Ces moyennes sont de 3.98, 4.06 et 4.49 pour chacun des niveaux d'expérience respectifs en commençant par les enseignants de 9 années d'expérience totale.

SATISFACTION ET EXPERIENCE AU PRIMAIRE

Les pourcentages des répondants satisfaits et les moyennes de satisfaction à l'égard du "Travail de l'ensei-

gnant" sont groupés selon trois niveaux d'expérience au primaire.

<u>Expérience au primaire</u>	<u>n</u>	(%) <u>Satisfaits</u>	<u>Moyenne</u>
\leq 9 années	13	92	4.67
10-19 années	68	90	4.94
\geq 20 années	21	95	5.19

Nous remarquons que les enseignants les plus expérimentés sont plus satisfaits que les autres.

Les enseignants qui ont moins de 10 années d'expérience au primaire nous offrent pratiquement les mêmes résultats que le groupe des \leq 9 années d'expérience totale. Un seul aspect nouveau présente un pourcentage élevé d'insatisfaction. Il s'agit de la "Façon d'évaluer les enseignants à l'école" (29 pour-cent par rapport à 50 et 79 pour-cent pour les autres catégories d'expérience.

Quant aux aspects satisfaisants pour ce groupe, ils sont similaires à ceux des \leq 9 années d'expérience totale, à l'exception de quelques aspects dont la différence entre les répondants satisfaits est inférieure à 20 pour-cent.

Les résultats des enseignants de 10-19 années d'expérience au primaire ressemblent aux résultats obtenus chez leurs homologues de l'expérience totale en ce qui a trait aux aspects insatisfaisants. Cependant, nous remarquons que d'autres aspects s'ajoutent aux résultats précédents.

Il s'agit de "L'attitude de la société à l'égard de l'éducation" (35 pour-cent par rapport à 46 et 52 pour les autres niveaux d'expérience), de "L'attitude des parents à l'égard de l'éducation" (43 par rapport à 54 et 60), du "Statut social de l'enseignant" (54 par rapport à 77 et 71), de "L'aide des personnes ressources à l'intérieur de l'école" (55 par rapport à 71 et 76), de "L'attribution d'un niveau déterminé" (73 par rapport à 88 et 89), de la "Participation du conseil d'école à l'administration pédagogique et disciplinaire de l'école" (58 par rapport à 100 et 84), des "Clauses pour les congés de maladie" (72 par rapport à 83 et 85) et de "Tes rapports avec les cadres de la commission scolaire" (69 par rapport à 83 et 88).

Enfin, ce groupe d'enseignants a choisi des aspects satisfaisants que nous ne retrouvons pas chez les enseignants de 10-19 années d'expérience totale. Ces aspects possèdent une différence substantielle entre les répondants de ce groupe et les enseignants des autres niveaux d'expérience au primaire. Ces aspects sont la "Liberté dans le choix du matériel pédagogique" (87 pour-cent par rapport à 67 et 75 pour-cent pour les autres groupes), de "Ton horaire d'enseignement" (79 par rapport à 46 et 71), de "L'utilisation de la scolarité comme facteur dans la détermination partielle du salaire" (81 par rapport à 75 et 70) et de la "Consultation du syndicat dans la préparation des conventions collectives" (91 par rapport à 75 et 85).

Les enseignants de 20 ans d'expérience et plus au primaire sont insatisfaits des mêmes aspects obtenus chez les enseignants de 20 ans et plus d'expérience totale. Cependant, nous remarquons que ce groupe est caractérisé aussi par d'autres aspects insatisfaisants. Il s'agit de la "Variété des spécialistes à l'élémentaire" (81 pour-cent par rapport à 90 et 88 pour-cent pour les autres catégories d'expérience), de la "Négociation provinciale" (44 par rapport à 82 et 52) et de "L'utilisation de la scolarité de l'enseignant dans la détermination partielle de son salaire" (70 par rapport à 75 et 81).

Quant aux aspects satisfaisants, ce groupe d'enseignants présente les mêmes résultats qui ont été obtenus chez les enseignants de 20 ans et plus d'expérience totale. Cependant, quelques aspects nouveaux caractérisent ce groupe d'enseignants. Il s'agit de la "Façon d'évaluer les enseignants à l'école" (79 pour-cent par rapport à 29 et 50 pour-cent pour les autres catégories d'expérience à l'élémentaire), de la "Politique concernant l'administration de l'école" (100 par rapport à 67 et 72) et des "Clauses se rapportant à l'affectation et à la mutation" (56 par rapport à 25 et 28).

La moyenne des moyennes de satisfaction de tous les aspects augmentent avec les années d'expérience au primaire. Cette moyenne est de 3.94, 4.14 et 4.54 pour chacun

des groupes respectifs.

Finalement, nous pouvons dire que les résultats des enseignants classés selon leur expérience au primaire correspondent aux résultats obtenus chez les enseignants classés selon leur expérience totale.

CHAPITRE 4

RELATION ENTRE LA SATISFACTION GENERALE DE L'ENSEIGNANT A L'EGARD DE SON TRAVAIL ET LA SATISFACTION DES ASPECTS PARTICULIERS DE SON TRAVAIL.

Ce chapitre présente les résultats de deux analyses qui étudient la relation entre la satisfaction générale de l'enseignant à l'égard de son travail (aspect 14) et la satisfaction de chacun des 85 autres aspects.

Coefficients de corrélation de Pearson

Le tableau 10 indique les coefficients de corrélation de Pearson entre la satisfaction générale de l'enseignant à l'égard de son travail et la satisfaction de chacun des autres aspects. Ces coefficients proviennent uniquement des réponses des enseignants qui ont utilisé les niveaux de satisfaction de 1 à 6 pour chacun des deux aspects impliqués dans le calcul de chaque corrélation. Un seul coefficient obtenu est négatif. Il s'agit de "La variété des spécialistes à l'élémentaire (- 0.02). Cette corrélation négative entre ce facteur et la satisfaction générale de l'enseignant à l'égard de son travail signifie que les répondants ont choisi des niveaux de satisfaction opposés pour ces deux aspects.

TABLEAU 10

COEFFICIENTS DE CORRELATION DE PEARSON ENTRE LA SATISFACTION GENERALE DE L'ENSEIGNANT A L'EGARD DE SON TRAVAIL ET LA SATISFACTION DE CHACUN DES ASPECTS DE SON TRAVAIL.

I. <u>Appréciation et statut de l'enseignant</u>	<u>r</u>
1. L'attitude de la société à l'égard de l'éducation	0.29
2. L'attitude des parents à l'égard de l'éducation	0.25
3. Le statut social de l'enseignant	0.41
4. L'appréciation que tu reçois de tes collègues	0.21
5. L'appréciation qui provient de ton principal	0.39
6. Les réalisations dans ton travail	0.38
7. L'enseignement comme carrière	0.66
8. La stimulation intellectuelle dans la tâche de l'enseignant	0.56
9. Les relations de travail avec les autres enseignants	0.36
10. Les relations sociales dans ton travail	0.22
11. La façon d'évaluer les enseignants à l'école	0.37
12. Les responsabilités que vous assumez à l'intérieur de votre tâche à l'école	0.34
13. Les responsabilités d'épanouissement dans votre tâche d'enseignant	0.59

TABLEAU 10 (suite)

II. <u>Les élèves</u>	<u>r</u>
1. L'intérêt que démontrent les élèves à l'égard de leur apprentissage	0.45
2. Le comportement général des étudiants dans l'école	0.12
3. Le comportement général des étudiants dans votre classe	0.36
4. Les résultats scolaires de vos élèves	0.26
5. Les capacités d'apprentissage de vos élèves	0.17
6. Le mode de classement des étudiants au début de l'année scolaire	0.20
7. Vos rapports avec les élèves	0.25
III. <u>Les ressources</u>	
1. La quantité du matériel dans l'école	0.16
2. Le budget décentralisé que t'offre chaque année la commission scolaire	0.16
3. La répartition du matériel dans l'école	0.11
4. L'aide des personnes ressources à l'intérieur de l'école	0.13
5. Les conditions physiques des classes	0.25
6. La disponibilité du matériel audio-visuel	0.03
7. L'aide des personnes ressources en dehors de l'école	0.19
8. L'aide apportée par la secrétaire	0.02
9. Le local mis à ta disposition pour travailler pendant tes périodes libres	0.10
10. L'état physique de la salle du personnel	0.11

TABLEAU 10 (suite)

	<u>r</u>
11. Le perfectionnement (la mise à jour) que t'offre la commission scolaire au cours de l'année	0.08
12. La variété des spécialistes au primaire	- 0.02
<hr/>	
IV. <u>La tâche d'enseignement</u>	
1. La liberté de choisir des méthodes d'enseignement	0.25
2. Le mode d'évaluation des méthodes d'enseignement	0.22
3. L'attribution d'un niveau déterminé	0.14
4. L'attribution d'une matière particulière à enseigner	0.22
5. La liberté dans le choix du matériel pédagogique compte tenu des contraintes financières	0.12
<hr/>	
V. <u>Relations avec le principal</u>	
1. Tes rapports de travail avec le principal de l'école	0.34
2. Tes rapports personnels avec le principal de l'école	0.33
3. La participation à la prise de décision dans l'école	0.35
4. Les attentes du principal à ton égard	0.43
5. L'aide que t'accorde le principal dans ta tâche d'enseignement	0.33
6. La participation du conseil d'école à l'administration pédagogique et disciplinaire de l'école avec le principal	0.27
7. Les politiques pédagogiques de l'école	0.30

TABLEAU 10 (suite)

	<u>r</u>
8. Les politiques disciplinaires de l'école	0.29
9. La politique concernant l'administration de l'école	0.32
10. La supervision du principal	0.15
11. La consultation du principal dans ton école	0.26
<hr/>	
VI. <u>Charge de travail</u>	
1. Le temps disponible pour la préparation des cours pendant la journée	0.36
2. Le temps requis pour la préparation et la correction	0.38
3. Le nombre d'heures consacrées à l'enseignement chaque semaine	0.28
4. Le nombre d'heures ou de minutes de présence à l'école où ton enseignement n'est pas requis	0.25
5. La nature de l'encadrement à l'école	0.18
6. Le nombre d'heures consacrées à l'encadrement	0.20
7. Le nombre d'élèves par groupe-classe	0.11
8. Ton horaire d'enseignement	0.36
9. Le nombre de journées d'enseignement (180 jours)	0.24
10. Le nombre de journées pédagogiques (20 jours)	0.23
11. Le contenu des journées pédagogiques organisées à l'intérieur de l'école	0.22
12. Le contenu des journées pédagogiques organisées en dehors de l'école et qui se rap-	

TABLEAU 10 (suite)

	<u>r</u>
portent à l'étude et à l'évaluation des programmes, au perfectionnement ...	0.15
13. Comme enseignant, de remplir une tâche de surveillance	0.31
<hr/>	
VII. <u>Le salaire</u>	
1. L'utilisation de la scolarité de l'enseignant comme facteur dans la détermination partielle de son salaire	0.15
2. L'utilisation de l'expérience de l'enseignant comme facteur dans la détermination partielle de son salaire	0.29
3. Le salaire annuel	0.26
<hr/>	
VIII. <u>Sécurité sociale et sécurité d'emploi</u>	
1. Les allocations prévues pour la retraite	0.19
2. Les possibilités de poursuivre des études	0.17
3. Les clauses pour les congés sabbatiques	0.10
4. Les clauses pour les congés de maladie	0.06
5. La sécurité d'emploi	0.24
6. Les clauses se rapportant à l'affectation et la mutation des enseignants	0.23
7. Les clauses se rapportant à la mise en disponibilité des enseignants	0.26
8. Les dispositions relatives au congé de maternité	0.13
9. Le nombre de congés sociaux (8)	0.16
10. La répartition des congés sociaux	0.33
11. Les possibilités d'avancement dans l'enseignement	0.33

TABLEAU 10 (suite)

	<u>r</u>
12. Les méthodes utilisées pour déterminer l'avancement des enseignants (ex. ouverture de poste, application à celui-ci et sélection)	0.32
<hr/>	
IX. <u>La négociation</u>	
1. La consultation du syndicat dans la préparation des conventions collectives	0.04
2. Le mode de négociation entre la C.E.Q. et la partie patronale (négociation provinciale)	0.10
3. Le mode de négociation entre ton syndicat et la commission scolaire (négociation locale)	0.06
4. Les différents moyens d'action pour faire avancer les négociations	0.12
5. Les idées véhiculées par la C.E.Q.	0.21
<hr/>	
X. <u>Autres questions</u>	
1. Les relations entre parents et enseignants au cours d'une année	0.21
2. Le mode de relations (rencontres pour les bulletins...) entre parents et enseignants	0.30
3. Tes rapports avec les cadres de la commission scolaire	0.30
4. Les répercussions de ta vie personnelle dans ton travail	0.44
<hr/>	

Les plus hautes corrélations se rapportent à "L'enseignement comme carrière" (0.66), aux "Possibilités d'épanouissement dans votre tâche d'enseignant" (0.59), à "La stimulation intellectuelle dans la tâche de l'enseignant" (0.56) et à "L'intérêt que démontrent les élèves à l'égard de leur apprentissage" (0.45). Remarquons que ces aspects caractérisent davantage le travail même de l'enseignant que ses conditions de travail.

Les aspects dont les coefficients se situent entre 0.40 et 0.45 sont "Les répercussions de ta vie personnelle dans ton travail" (0.44), "Les attentes du principal à ton égard" (0.43) et "Le statut social de l'enseignant" (0.41).

Les coefficients entre 0.35 et 0.40 se rapportent à "L'appréciation qui provient de ton principal" (0.39), aux "Réalisations dans ton travail" (0.38), au "Temps requis pour la préparation et la correction" (0.38), à "La façon d'évaluer les enseignants à l'école" (0.37), aux "Relations de travail avec les autres enseignants" (0.36), au "Comportement général des étudiants dans votre classe" (0.36), au "Temps disponible pour la préparation des cours pendant la journée" (0.36) et à "Ton horaire d'enseignement" (0.36).

Nous remarquons que plusieurs coefficients entre la satisfaction générale de l'enseignant à l'égard de son travail et certains aspects sont faibles. Les aspects qui se rapportent aux ressources physiques et humaines ont des coefficients

de -0.02 à 0.25; à la négociation, des coefficients de 0.04 à 0.21, au salaire (0.26), à "L'appréciation que tu reçois de tes collègues" (0.21), au "Comportement général des étudiants dans l'école" (0.12), aux "Capacités d'apprentissage de vos élèves" (0.17), à "La supervision du principal" (0.15) et au "Nombre d'élèves par classe" (0.11). Quelques aspects ont des coefficients très faibles dans la catégorie sécurité sociale et sécurité d'emploi.

Analyse de facteurs

L'analyse factorielle permet d'abord d'identifier des ensembles d'aspects qui se rapportent à la satisfaction et, par la suite, de déterminer le groupe d'aspects qui est associé étroitement à la satisfaction générale de l'enseignant à l'égard de son travail.

L'analyse factorielle Varimax sept facteurs est retenue pour cette étude parce qu'elle offre la possibilité de bien classer les variables dont le coefficient de saturation est supérieur ou égal à 0.40. De plus, chaque groupe de variables permet l'identification assez précise d'un facteur principal. Cependant, nous avons omis 17 aspects pour les raisons suivantes:

1. les aspects dont le nombre des non-répondants, des 0 (aucune application) et des 7 (indifférent) est ≥ 10 pour-cent. Il s'agit de "La façon d'évaluer

les enseignants à l'école", du "Local mis à ta disposition pour travailler pendant tes périodes libres", de "L'attribution d'une matière particulière à enseigner", de "La participation du conseil d'école à l'administration pédagogique et disciplinaire de l'école avec le principal", des "Clauses pour les congés sabbatiques", des "Dispositions relatives au congé de maternité", des "Possibilités d'avancement des enseignants", des "Méthodes utilisées pour déterminer l'avancement", de "Tes rapports avec les cadres de la commission scolaire" et des "Répercussions de ta vie personnelle dans ton travail".

2. les aspects dont la courbe est anormale parce que le nombre de répondants est ≥ 50 pour-cent pour une catégorie de réponses. Il s'agit de "L'aide apportée par la secrétaire", de "L'attribution d'une matière particulière à enseigner", de "Tes rapports personnels avec le principal de l'école", "Comme enseignant, de remplir une tâche de surveillance" et de "L'utilisation de l'expérience comme facteur dans la détermination partielle du salaire".
3. les aspects dont la courbe est anormale, c'est-à-dire bi-modale, par suite d'un grand nombre de répondants satisfaits et insatisfaits pour le même aspect. Il s'agit de "La nature de l'encadrement" et

du "Nombre d'heures consacrées à l'encadrement".

Le tableau 11 présente les 69 variables des cent deux répondants. Elles sont classées sous un des sept facteurs de l'analyse factorielle Varimax et ce tableau permet d'identifier l'ensemble des variables associées à la satisfaction générale de l'enseignant à l'égard de son travail. Plusieurs aspects sont abrégés dans leur présentation. Nous présentons ci-dessous le nombre de variables qui ont des coefficients de saturation égaux ou supérieurs à 0.40 ainsi que l'étendue de ces coefficients pour chacun des sept facteurs.

	<u>N</u>	<u>Etendue</u>
1. Implication du principal	11	0.49 à 0.83
2. Bénéfices et Tâche d'enseignement	12	0.40 à 0.58
3. Elèves	6	0.50 à 0.70
4. Charge de travail	8	0.43 à 0.58
5. Ressources	7	0.41 à 0.62
6. Statut et Appréciation	9	0.42 à 0.75
7. Négociation	5	0.54 à 0.70

Onze des 69 variables retenues pour l'analyse factorielle n'ont pas de coefficient de saturation égal ou supérieur à 0.40 pour aucun des sept facteurs. Cependant cinq variables ont des coefficients supérieurs à 0.40 pour deux facteurs à la fois. Il s'agit des variables "Attentes du principal à ton égard" (Facteur 1 et 6), "Appréciation provenant du principal" (Facteur 1 et 6), "Journées pédagogiques organisées à l'école" (Facteur 1 et 4), "Temps dis-

ponible pour préparer les cours" (Facteur 2 et 5) et "Temps requis pour la préparation et la correction" (Facteur 2 et 5).

La variable, "Satisfaction de l'enseignant à l'égard de son travail", apparaît au facteur 6, Statut et Appréciation, avec un coefficient de saturation de 0.57. Les variables associées à celle-ci sont l'enseignement comme carrière, les relations de travail, les possibilités d'épanouissement, la stimulation intellectuelle, les réalisations, les relations sociales, l'attitude de la société et le statut social de l'enseignant. Plusieurs de ces variables se rapportent au travail même de l'enseignant plutôt qu'à ses conditions de travail.

Nous remarquons, aussi, que les variables ayant des coefficients de corrélation élevés et celles associées au facteur Statut et Appréciation confirment l'hypothèse de Herzberg, à savoir que la satisfaction de l'employé provient de son travail.

Notons enfin que les principaux coefficients provenant de la corrélation de Pearson et de l'analyse de facteurs sont significatifs à 0.001.

TABLEAU 11

SOLUTION FACTORIELLE VARIMAX POUR 69 VARIABLES DE SATISFACTION EN UTILISANT SEPT FACTEURS

Aspects de la satisfaction	Facteurs généraux et coefficients de saturation (± 100)							Communalité (± 100)
	1 Implication du principal	2 Bénéfices et tâche de l'enseignant	3 Elèves	4 Charge de travail	5 Ressources	6 Statut et Appréciation	7 Négociation	
Aide du principal dans ta tâche	83	- 05	01	- 01	- 07	21	18	78
Politique concernant l'administration de l'école	83	22	- 08	12	02	00	02	76
Consultation du principal	83	- 02	10	11	10	00	15	75
Supervision du principal	79	- 08	07	01	- 11	- 06	16	67
Rapports de travail avec le principal	78	08	06	- 04	- 10	22	11	69
Politiques pédagogiques de l'école	70	06	13	25	- 08	22	- 10	64
Attentes du principal à ton égard	64	- 02	05	14	02	44	09	63
Participation à la prise de décision dans l'école	64	00	18	29	11	25	- 06	60
Appréciation provenant du principal	59	03	- 03	- 08	06	46	17	60
Politiques disciplinaires de l'école	56	04	18	12	12	17	02	40

TABLEAU 11 (suite)

Aspects de la satisfaction	Facteurs généraux et coefficients de saturation (± 100)							Communalité (± 100)
	1 Implication du principal	2 Bénéfices et tâche de l'enseignant	3 Elèves	4 Charge de travail	5 Ressources	6 Statut et Appréciation	7 Négociation	
Journées pédagogiques organisées à l'école	49	- 05	- 02	48	13	08	03	49
Allocations prévues pour la retraite	- 08	58	07	05	10	- 11	12	38
Liberté de choisir des méthodes d'enseignement	- 02	56	20	- 21	- 15	07	- 01	43
Mode d'évaluation des méthodes d'enseignement	00	53	15	03	- 05	19	21	39
Possibilités de poursuivre des études	13	52	- 07	20	11	03	14	36
Salaire annuel	14	48	- 20	13	13	20	01	37
Temps disponible pour préparer les cours	25	45	- 17	32	45	24	11	68
Temps requis pour la préparation et la correction	30	45	- 11	31	42	23	11	64
Clauses se rapportant à la mise en disponibilité	06	44	09	26	36	10	02	42

TABLEAU 11 (suite)

Aspects de la satisfaction	Facteurs généraux et coefficients de saturation (+ 100)							Communalité (+ 100)
	1 Implication du principal	2 Bénéfices et tâche de l'enseignant	3 Elèves	4 Charge de travail	5 Ressources	6 Statut et Appréciation	7 Négociation	
Sécurité d'emploi	01	43	33	24	25	- 04	- 06	42
Clauses pour les congés de maladie	03	43	02	29	26	- 07	- 06	34
Liberté dans le choix du matériel pédagogique	01	40	05	03	01	08	- 11	18
Aide des personnes ressources hors de l'école	31	40	08	15	24	- 12	29	44
Intérêt des étudiants à l'égard de leur apprentissage	08	13	70	- 02	06	20	21	59
Résultats scolaires de vos élèves	05	- 03	66	12	15	08	20	53
Comportement général des étudiants dans la classe	- 02	05	63	- 04	28	23	23	58
Capacités d'apprentissage des élèves	04	04	61	- 03	- 09	07	21	44
Attitude des parents à l'égard de l'éducation	06	14	51	24	- 01	29	- 03	43

TABLEAU 11 (suite)

Aspects de la satisfaction	Facteurs généraux et coefficients de saturation (± 100)							Communalité ($\div 100$)
	1 Implication du principal	2 Bénéfices et tâche de l'enseignant	3 Elèves	4 Charge de travail	5 Ressources	6 Statut et Appréciation	7 Négociation	
Comportement général des étudiants dans l'école	23	08	50	- 09	24	08	03	38
Le perfectionnement (mise à jour)	17	16	- 10	58	04	00	14	42
Nombre de journées d'enseignement	- 12	02	- 02	56	- 03	24	03	38
Nombre de congés sociaux	05	26	20	53	03	- 01	- 12	41
Nombre de journées pédagogiques	- 02	- 07	11	53	03	18	11	34
Répartition des congés sociaux	15	26	36	49	07	04	- 17	51
Journées pédagogiques organisées hors de l'école	19	36	03	47	- 06	05	10	40
Conditions physiques des classes	08	- 09	01	45	38	28	15	47
Présence à l'école où ton enseigne- ment n'est pas requis	27	23	- 10	43	14	13	- 03	36
Quantité du matériel dans l'école	- 03	09	17	08	62	08	06	44

TABLEAU 11 (suite)

Aspects de la satisfaction	Facteurs généraux et coefficients de saturation (+ 100)							Communalité (+ 100)
	1 Implication du principal	2 Bénéfices et tâche de l'enseignant	3 Elèves	4 Charge de travail	5 Ressources	6 Statut et Appréciation	7 Négociation	
Répartition du matériel dans l'école	01	21	- 05	11	49	08	09	31
Budget décentralisé	- 12	34	- 07	00	47	21	06	41
Relations entre parents et enseignants	32	- 03	38	- 11	46	29	- 16	59
Disponibilité du matériel audio-visuel	- 10	05	10	29	41	- 17	13	32
Nombre d'élèves par classe	- 10	20	13	36	41	12	- 12	39
Mode de relations entre parents et enseignants	32	08	33	- 05	41	17	- 06	42
L'enseignement comme carrière	07	17	12	03	10	75	00	62
Relations de travail avec les enseignants	29	- 08	03	27	21	57	- 04	53
SATISFACTION GENERALE A L'EGARD DE VOTRE TRAVAIL	22	27	22	12	04	57	05	51

TABLEAU 11 (suite)

Aspects de la satisfaction	Facteurs généraux et coefficients de saturation ($\div 100$)							Communalité ($\div 100$)
	1 Implication du principal	2 Bénéfices et tâche de l'enseignant	3 Elèves	4 Charge de travail	5 Ressources	6 Statut et Appréciation	7 Négociation	
Possibilités d'épanouissement dans la tâche	24	30	24	24	28	55	- 04.	64
Stimulation intellectuelle dans la tâche	16	19	20	21	07	53	05	43
Réalisations dans ton travail	17	02	20	14	08	52	13	38
Relations sociales dans le travail	31	- 15	06	25	25	48	- 08	48
Attitude de la société à l'égard de l'éducation	03	08	39	27	- 03	42	- 01	41
Statut social de l'enseignant	23	17	30	26	- 09	42	05	43
Négociation provinciale	16	10	19	08	00	- 02	70	56
Moyens d'action pour faire avancer les négociations	01	27	09	06	- 09	10	69	58
Négociation locale	15	10	19	- 01	14	01	67	53
Idées véhiculées par la C.E.Q.	14	01	06	07	05	10	66	47

TABLEAU 11 (suite)

Aspects de la satisfaction	Facteurs généraux et coefficients de saturation (± 100)							Communalité (± 100)
	1 Implication du principal	2 Bénéfices et tâche de l'enseignant	3 Elèves	4 Charge de travail	5 Ressources	6 Statut et Appréciation	7 Négociation	
Consultation du syndicat (préparation des conventions)	- 06	- 07	15	07	31	- 03	54	43
Appréciation provenant du principal	38	02	03	10	26	35	05	35
Responsabilités dans votre tâche	27	27	14	28	21	26	04	36
Classement des étudiants au début de l'année	38	12	26	12	34	- 06	18	39
Aide des personnes ressources à l'école	21	35	13	01	19	- 02	17	25
Rapport avec les élèves	17	- 05	20	- 07	39	26	16	33
Etat physique de la salle du personnel	17	- 01	- 13	38	12	09	25	28
Variété des spécialistes au primaire	- 09	22	- 02	06	02	05	03	07
Heures d'enseignement chaque semaine	21	17	10	37	25	19	02	32
Ton horaire d'enseignement	08	16	- 01	39	18	23	04	27

TABLEAU 11 (suite)

Aspects de la satisfaction	Facteurs généraux et coefficients de saturation (100)							Communauté (100)
	1 Implication du principal	2 Bénéfices et tâche de l'enseignant	3 Elèves	4 Charge de travail	5 Ressources	6 Statut et Appréciation	7 Négociation	
Scolarité pour déterminer le salaire	26	21	- 03	- 08	08	08	- 10	14
Affectation et mutation	04	36	22	28	33	10	10	39
Valeurs propres	13.9	4.9	3.5	2.8	2.2	2.0	1.8	-
Pourcentage de la variance totale	20.1	7.2	5.1	4.3	3.2	2.9	2.6	-
Pourcentage de la variance commune	44.2	15.8	11.2	9.5	7.1	6.4	5.7	-

CHAPITRE 5

SELECTION DES ASPECTS PROVENANT DES REPNSES DES ENSEIGNANTS AUX QUESTIONS OUVERTES ET CONTRIBUANT A LA SATISFAC- TION ET A L'INSATISFACTION GENERALES.

Ce chapitre présente les résultats qui proviennent des réponses des enseignants aux deux questions ouvertes: 1) "Peux-tu m'énumérer des aspects ou des facteurs dans ton travail d'enseignant qui te rendent satisfait?", 2) "Peux-tu m'énumérer des aspects ou des facteurs dans ton travail d'enseignant qui te rendent insatisfait?". Ces résultats apparaissent de façon globale pour tous les répondants, puis ils sont présentés en tenant compte des cinq variables de notre étude. Enfin, nous rapportons quelques réponses personnelles des enseignants qui ont mentionné des aspects contribuant à leur satisfaction et à leur insatisfaction.

Les enseignants sont invités à énumérer les aspects qui les rendent satisfaits et les aspects qui les rendent insatisfaits dans leur travail. Le tableau 12 présente les aspects satisfaisants et le tableau 13 les aspects insatisfaisants. Ces deux tableaux indiquent aussi les pourcentages des enseignants qui ont mentionné ces aspects. Des 102 enseignants, 87 d'entre eux répondent aux deux questions ou à l'une seulement.

DISTRIBUTION GENERALE

Satisfaction générale

Le facteur qui contribue le plus à la satisfaction générale des enseignants, comme l'indique le tableau 12, est le "Travail avec les enfants" (49.4 pour-cent). Les autres facteurs mentionnés souvent sont le "Sens de l'accomplissement" (26.4 pour-cent), l'"Autonomie dans sa classe" (24.1 pour-cent), les "Relations avec le personnel" (14.9 pour-cent), la "Liberté de choisir le matériel didactique" et les "Relations avec le principal" (11.4 pour-cent), les "Spécialistes" (10 pour-cent). Le facteur "Relations avec le personnel" est aussi mentionné par 9.4 pour-cent des enseignants comme source d'insatisfaction. Nous remarquons enfin que les principaux facteurs mentionnés comme source de satisfaction se rapportent au travail même de l'enseignant.

Insatisfaction générale

Le tableau 13 présente les facteurs qui contribuent à l'insatisfaction. Deux facteurs sont mentionnés souvent par les enseignants. Il s'agit des "Politiques et de l'administration de l'école" (23.5 pour-cent) et de la "Surveillance" (22.4 pour-cent). Les autres facteurs mentionnés par au moins 7 pour-cent des répondants sont "L'attitude des parents et de la société à l'égard de l'éducation" (15.3 pour-cent),

TABLEAU 12

FREQUENCE EN POURCENTAGE DES ASPECTS MENTIONNES PAR LES ENSEIGNANTS CONTRIBUANT LE PLUS A LA SATISFACTION

Aspects	Pourcentage des répondants mentionnant chaque aspect	
	Satisfait	Insatisfait
1. Travail avec les enfants	49.4	
2. Sens de l'accomplissement	26.4	
3. Autonomie dans sa classe	24.1	
4. Relations avec le personnel	14.9	9.4
5. Liberté de choisir le matériel didactique	11.3	
6. Relations avec le principal	11.4	
7. Spécialistes	10.0	
8. Collaboration des parents	8.0	
9. Salaire	5.7	
10. Périodes libres pour préparer les cours	5.7	
11. Equipement approprié	4.6	
12. Travail d'équipe	4.5	
13. Collaboration du principal	4.5	
14. Climat de travail dans l'école	2.2	
15. Appréciation	2.2	

TABLEAU 13

FREQUENCE EN POURCENTAGE DES ASPECTS MENTIONNES PAR LES ENSEIGNANTS CONTRIBUANT LE PLUS A L'INSATISFACTION.

Aspects	Pourcentage des répondants mentionnant chaque aspect	
	Satisfait	Insatisfait
1. Politiques et administration de l'école		23.5
2. Surveillance		22.4
3. Attitude des parents et de la société à l'égard de l'éducation		15.3
4. Manque de travail d'équipe		14.1
5. Changement des méthodes		11.8
6. Conditions de travail	11.5	11.8
7. Encadrement		8.2
8. Indifférence du principal		7.1
9. Nombre d'élèves par classe		7.1
10. Incompétence des enseignants		7.1
11. Attitude superficielle des personnes responsables à l'égard du bien de l'enfant		5.9
12. Charge de travail	3.4	5.9
13. Programme non-structuré		5.9
14. Manque d'intérêt des enfants		5.9
15. Programmes trop chargés		4.7
16. Mauvaise évaluation des enfants		4.7
17. Volumes et programmes incomplets		3.5
18. Mauvais classement des enfants		3.5
19. Manque de personnes ressources		3.5
20. Enfants malheureux		3.5
21. Négociations		3.5

le "Manque de travail d'équipe" (14.1 pour-cent), le "Changement des méthodes" et les "Conditions de travail" (11.8 pour-cent), "L'encadrement" (8.2 pour-cent), "L'indifférence du principal", le "Nombre d'élèves par classe" et "L'incompétence des enseignants" (7.1 pour-cent). Cependant, "Les conditions de travail" (11.5 pour-cent) et la "Charge de travail" (3.4 pour-cent) sont mentionnées aussi comme source de satisfaction. Nous remarquons que les facteurs mentionnés le plus souvent se rapportent aux conditions qui entourent le travail de l'enseignant.

DISTRIBUTION DES REPONSES CLASSEES SELON LE SEXE

Satisfaction générale

Les fréquences en pourcentage de certains aspects mentionnés par les femmes et les hommes comme source de satisfaction diffèrent peu pour chacun de ces groupes. Ces aspects sont "Le travail avec les enfants" (femmes: 49 pour-cent, hommes: 54 pour-cent), "Autonomie dans sa classe" (22 et 38 pour-cent), "Relations avec le personnel", (15 pour-cent chacun), "Relations entre les enseignants" (8 et 15 pour-cent), "Equipement approprié" (4 et 8 pour-cent). Un seul aspect présente une forte différence entre les répondants des deux sexes. Il s'agit du "Sens de l'accomplissement" (femmes: 22 pour-cent, hommes: 54 pour-cent. Nous re-

marquons aussi que quelques facteurs de satisfaction énumérés par les femmes sont ignorés par les hommes. Les plus importants sont "Les spécialistes" et "La collaboration des parents".

Insatisfaction générale

Les fréquences en pourcentage de certains aspects mentionnés par les femmes et les hommes comme source d'insatisfaction diffèrent peu. Ces aspects sont:

	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>
Attitude des parents et de la société à l'égard de l'éducation	13.4%	23.1%
Manque de travail d'équipe	13.4	15.4
Changements des méthodes	11.1	15.4
Conditions de travail	12.5	7.7
Indifférence du principal	6.9	7.7
Incompétence des enseignants	6.9	7.7

Les trois facteurs ci-dessous, mentionnés comme source d'insatisfaction, présentent d'importantes différences entre les femmes et les hommes.

	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>
Politiques et administration de l'école	19.4%	46.2%
Programme non-structuré	2.8	23.1
Manque d'intérêt des enfants	4.2	15.4

Nous remarquons également que certains aspects contribuant à l'insatisfaction des enseignants sont signalés par les femmes seulement. Le plus important est "La surveillance". Cet aspect est source d'insatisfaction pour 26.4 pour-cent des femmes tandis que les hommes ne le mentionnent pas.

DISTRIBUTION DES REPONSES CLASSEES SELON L'AGE

Satisfaction générale

Parmi les aspects mentionnés comme source de satisfaction par les enseignants âgés de 20-29 ans, 30-39 ans, 40-49 ans et ≥ 50 ans, un seul facteur est commun aux quatre groupes d'âge. Il s'agit du "Travail avec les enfants" et les pourcentages des répondants pour chacun des groupes sont 100, 49.1, 38.1 et 57.1 pour-cent respectivement. Les autres facteurs sont ignorés en grande partie par les enseignants plus jeunes et plus âgés.

Insatisfaction générale

Il est très difficile de faire des généralisations sur les facteurs contribuant à l'insatisfaction des enseignants classés selon leur âge parce qu'aucun facteur commun n'a été mentionné par les quatre groupes d'âge. Cependant, nous remarquons qu'un même facteur a été cité par les enseignants

âgés de 20-29 ans, 30-39 ans et ≥ 50 ans. Il s'agit des "Politiques et administration de l'école". Les pourcentages des répondants mentionnant ce facteur sont de 50, 28 et 29 respectivement. Enfin, ajoutons que les jeunes enseignants et les plus âgés mentionnent peu de facteurs comme source d'insatisfaction.

DISTRIBUTION DES REPONSES CLASSEES SELON LE NIVEAU DE SCOLARITE

Satisfaction générale

Quatre facteurs communs sont mentionnés par les enseignants des trois catégories de scolarité comme source de satisfaction:

	<u>Scolarité</u>		
	≥ 17	15-16	≤ 14
Travail avec les enfants	40.1%	54.8%	50%
Sens de l'accomplissement	27.3	25.8	20.6
Relations avec le personnel	9.0	25.8	8.8
Liberté de choisir le matériel didactique	18.1	9.6	8.8

Nous remarquons que les pourcentages des répondants pour les deux premiers facteurs ci-haut mentionnés diffèrent peu. Cependant, les différences sont plus marquées chez les deux autres facteurs. De plus, les enseignants les plus scolarisés ne considèrent pas le "Salaire" comme source de satisfaction en comparaison de 6.5 et 5.9 pour-cent pour les autres

enseignants. Le facteur "Autonomie dans sa classe" est une source importante de satisfaction chez les enseignants de 15 ans et plus de scolarité. Les pourcentages des répondants satisfaits sont respectivement de 35.4 et 36.4 pour-cent. Les moins scolarisés ne mentionnent pas ce facteur comme source de satisfaction.

Insatisfaction générale

Les fréquences en pourcentage des aspects mentionnés par les enseignants comme source d'insatisfaction, quel que soit leur niveau de scolarité, diffèrent très peu pour les aspects suivants:

<u>Facteurs</u>	<u>Scolarité</u>		
	<u>≥17</u>	<u>15-16</u>	<u>≤14</u>
Conditions de travail	13.6%	12.9%	9.4%
Encadrement	9.1	6.5	9.4
Indifférence du principal	9.1	6.5	6.3
Incompétence des enseignants	9.1	6.5	6.3

Cependant, nous remarquons que certains aspects mentionnés comme source d'insatisfaction possèdent des différences marquées entre les enseignants des trois niveaux de scolarité. Ces aspects sont:

<u>Aspects</u>	<u>Scolarité</u>		
	<u>≥17</u>	<u>15-16</u>	<u>≤14</u>
Politiques et administration de l'école	36.4%	19.4%	18.8%

<u>Aspects</u>	<u>Scolarité</u>		
	<u>≥ 17</u>	<u>15-16</u>	<u>≤ 14</u>
Surveillance	9.1	29.	25.
Attitude des parents et de la société à l'égard de l'éducation	13.6	25.8	6.3
Manque de travail d'équipe	22.7	12.9	9.4
Changements des méthodes	18.2	9.7	9.4

DISTRIBUTION DES REPONSES CLASSEES SELON L'EXPERIENCE TOTALE

Satisfaction générale

Les enseignants de chacune des trois catégories d'expérience totale mentionnent les deux mêmes aspects comme source de satisfaction:

<u>Facteurs</u>	<u>Expérience totale</u>		
	<u>≥ 20</u>	<u>10-19</u>	<u>≤ 9</u>
Travail avec les enfants	44.0%	49.1%	71.4%
Sens de l'accomplissement	16.0	25.5	42.9

Remarquons que les enseignants moins expérimentés en retirent les plus importantes sources de satisfaction.

Insatisfaction générale

Les enseignants de chacune des trois catégories d'expérience totale mentionnent aussi deux aspects communs comme source d'insatisfaction:

<u>Aspects</u>	<u>Expérience totale</u>		
	<u>≥ 20</u>	<u>10-19</u>	<u>≤ 9</u>
Attitude des parents et de la société à l'égard de l'éducation	8.3%	16.7%	28.6%
Manque de travail d'équipe	8.3	14.8	28.6

Notons que ces deux mêmes facteurs rencontrent un plus grand nombre d'insatisfaits chez les enseignants moins expérimentés.

Nous remarquons aussi que les deux principales sources d'insatisfaction mentionnées par les enseignants qui ont répondu à cette question ouverte ne concernent pas tous les enseignants de chacune des trois catégories d'expérience totale.

1. L'aspect "Politiques et administration de l'école" est mentionné respectivement par 27.8 et 42.9 pour-cent des catégories 10-19 et ≤ 9 ans d'expérience totale. Cet aspect est ignoré par les enseignants plus expérimentés.
2. L'aspect "Surveillance" est mentionné respectivement par 16.7 et 27.8 pour-cent des catégories ≥ 20 ans et 10-19 ans d'expérience totale. Les enseignants moins expérimentés ne mentionnent pas cet aspect comme source d'insatisfaction.

DISTRIBUTION DES REPONSES CLASSEES
SELON L'EXPERIENCE (NIVEAU PRIMAIRE)
A TROIS-RIVIERES.

Satisfaction générale

Les aspects mentionnés comme source de satisfaction par les enseignants des trois catégories d'expérience au niveau primaire sont les mêmes aspects obtenus précédemment chez les enseignants des trois catégories d'expérience totale. Cependant, nous remarquons qu'un aspect particulier caractérise les enseignants classés sous cette nouvelle variable. Il s'agit de la "Liberté de choisir mon matériel didactique". Cet aspect est mentionné respectivement par 15.7, 8.6 et 20.0 pour-cent des ≥ 20 , 10-19 et ≤ 9 ans d'expérience au primaire à Trois-Rivières.

Insatisfaction générale

Nous remarquons aussi que les aspects mentionnés par les enseignants des trois catégories d'expérience au primaire et leurs fréquences en pourcentage diffèrent très peu des aspects et des fréquences obtenus chez les enseignants des trois catégories d'expérience totale.

REPONSES PERSONNELLES DES ENSEIGNANTS ET L'INSATISFACTION

Les aspects mentionnés précédemment par les enseignants comme source de satisfaction et d'insatisfaction provenaient de l'analyse des réponses aux questions ouvertes. Nous présentons maintenant quelques réponses personnelles des en-

seignants afin de mieux comprendre le sens des aspects qui contribuent à leur insatisfaction.

Administration de l'école

Une femme de \leq 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"La façon sournoise d'imposer des choses et utilisée par plusieurs principaux".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et moins de 10 ans d'expérience:

"Le manque de flexibilité des patrons".

Une femme de \leq 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Discréditation des professeurs par le principal et être considérés comme des enfants sans pouvoir de décision concernant la marche de l'école".

Une femme de \leq 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Ne pas avoir la collaboration de tous les enseignants de mon école pour diverses choses: surveillance, travail d'équipe, etc."

Un homme de \geq 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Incompétence de la direction".

Un homme de \geq 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Manque de plan d'action et d'animation au niveau de l'école".

Un homme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Le manque de soutien de la part des gens responsables en place, tels le directeur d'enseignement, les conseillers pédagogiques, les principaux et autres. Ce sont des gens bien payés pour peu".

Un homme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Le manque de confiance envers les enseignants".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Le manque de discipline dans l'école".

Un homme de ≥ 17 ans de scolarité et moins de 10 ans d'expérience:

"La discipline à faire toute la journée et être à part de l'équipe".

La surveillance

Une femme de ≤ 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"N'avoir pas seulement un rôle d'éducateur mais aussi un rôle de surveillant".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Etre avec les enfants sans avoir assez de répit
(surveillance ...)".

Attitude des parents et de la société à l'égard de l'éducation.

Un homme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Le manque de participation et d'appréciation des
parents".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"L'attitude négative du public envers le métier".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"L'école considérée comme une garderie".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"L'indifférence de certains parents au sujet du
respect, de la politesse envers les personnes et
les choses".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Manque d'intérêt et de collaboration de plusieurs
parents".

L'inexistence du travail d'équipe

Une femme de ≤ 14 ans de scolarité et ≥ 20 ans d'expérience:

"L'absence de collaboration au même niveau".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"L'isolement et l'individualisme de mes collègues de travail".

Une femme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Le manque de coopération entre enseignants: chacun garde pour soi les bonnes expériences puisqu'on ne veut pas que l'autre puisse faire un bon coup et, les mauvaises, par peur du ridicule".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Absence de mouvement pédagogique au niveau de tous les enseignants".

Changements de méthodes et de programmes

Une femme de 15-16 ans de scolarité et ≥ 20 ans d'expérience:

"Lorsqu'on implante un nouveau programme nécessitant beaucoup de préparation de ma part et que le temps disponible est restreint, cela contribue à me rendre insatisfaite".

Une femme de ≥ 17 ans de scolarité et ≥ 20 ans d'expérience:

"Le changement de méthode et de programme basé

sur rien de scientifique. On nous oblige à enseigner des notions trop difficiles, ce qui crée de l'insatisfaction chez les enfants, les parents et les professeurs".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et ≥ 20 ans d'expérience:

"Les changements et les essais de méthodes sans préparation des enseignants".

Conditions de travail (les locaux)

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Manque d'espace dans les locaux".

Un homme de ≥ 17 ans de scolarité et moins de 10 ans d'expérience:

"Manque de locaux adéquats pour travailler".

L'encadrement

Une femme de ≤ 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Dans l'encadrement à l'école, je trouve que c'est de l'hypocrésie d'aller encadrer des tables vides à la bibliothèque ou de surveiller telle porte au cas où un élève serait en retard. Il serait beaucoup plus utile de travailler dans sa classe".

L'indifférence de la direction

Une femme de ≤ 14 ans de scolarité et ≥ 20 ans d'expérience:

ce:

"Le manque de support des dirigeants quand il est question de pédagogie".

Un homme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Le peu de soucis de répondre aux vrais besoins des enseignants".

La compétence des enseignants

Un homme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Je trouve que les enseignants sont superficiels, peu impliqués, sauf quand il s'agit d'argent".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"L'indifférence de certains professeurs au sujet de l'éthique professionnelle".

Une femme de ≤ 14 ans de scolarité et ≥ 20 ans d'expérience:

"Un enfant qui arrive d'une autre école avec un bulletin de 80 pour-cent et qui, en réalité, ne possède pas la moitié de sa première année et vaut 30 pour-cent, c'est à se poser des questions".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Si chaque enseignant faisait bien consciencieusement ce qu'il doit faire, il me semble que tout irait mieux dans l'enseignement".

Le bien de l'enfant

Une femme de \leq 14 ans de scolarité et \geq 20 ans d'expérience:

"Trop souvent, on regarde le bien de l'enfant seulement dans de belles paroles, mais dans la réalité on ne fait rien".

Intérêt des enfants

Un homme de 15-16 ans de scolarité et \leq 10 ans d'expérience:

"L'étudiant qui ne veut rien savoir du système scolaire et qu'on ne réussit pas à motiver".

Le climat de l'école

Une femme de \geq 17 ans de scolarité et \geq 20 ans d'expérience:

"J'aimerais que l'école soit un milieu de vie intéressant pour l'enfant et les professeurs. Qu'on nous enlève les méthodes trop compliquées, les programmes trop chargés et qu'on nous laisse développer tout le potentiel d'habiletés que possèdent les enfants sans toujours avoir recours aux notes, aux évaluations, sanctions surtout au premier cycle".

Enfants malheureux

Une femme de \leq 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Lorsqu'un élève ne fonctionne pas, c'est-à-dire, n'est pas joyeux et que je sens qu'un élève a

des problèmes".

Objet des négociations

Un homme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Les insatisfactions concernant nos limites face aux interventions envers les élèves devraient être prises beaucoup plus sérieusement que celles se rapportant à la tâche de travail (convention collective) des enseignants".

Commission scolaire

Un homme de \geq 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Politiques de la commission scolaire visant à rendre tout le monde semblable sous prétexte d'une justice distributive. Utilisation abusive de résolutions visant à obliger certains actes professionnels sans consulter ou en ne tenant pas compte de la consultation. Absence de suivi pour soutenir et aider les gens à appliquer les résolutions. Service d'enseignement très inconsistant".

REPONSES PERSONNELLES DES ENSEIGNANTS ET LA SATISFACTION

Enfin, nous présentons les réponses personnelles des enseignants qui ont mentionné certains aspects comme source de satisfaction.

Travail avec les enfants

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Etre en contact avec les enfants".

Une femme de \leq 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Satisfaction de travailler avec les humains et non avec des machines électroniques".

Une femme de \leq 14 ans de scolarité et \geq 20 ans d'expérience:

"Le plaisir d'instruire la jeunesse, de former des caractères bien trempés, d'inspirer de l'idéal".

Une femme de \leq 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"La joie de voir des enfants heureux à l'école, heureux d'apprendre à lire et à écrire".

Un homme de \geq 17 ans de scolarité et moins de 10 ans d'expérience:

"Permettre aux enfants de développer leurs capacités physiques et intellectuelles".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Les élèves me donnent beaucoup de satisfaction".

Une femme de \leq 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"La joie des enfants de venir à l'école".

Une femme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"L'intérêt que semblent manifester les élèves à mes cours".

Un homme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Le contact personnel avec l'étudiant qui nous permet de lui venir en aide, non seulement au point de vue enseignement, mais dans tous les aspects qui complètent sa personnalité".

Sens de l'accomplissement

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Voir les visages épanouis des enfants lorsqu'ils viennent de comprendre une matière nouvelle".

Une femme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"J'aime à voir les enfants heureux".

Un homme de ≥ 17 ans de scolarité et moins de 10 ans d'expérience:

"Apporter quelque chose d'indispensable aux enfants".

Une femme de ≤ 14 ans de scolarité et ≥ 20 ans d'expérience:

"J'aime ma profession et j'y suis heureuse parce que je fais ce que je peux ou du mieux que je peux".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Satisfaction de pouvoir vérifier ce que l'on a appris aux enfants".

Une femme de ≤ 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"En général, c'est un travail valorisant. On voit vite le progrès des enfants et notre influence est grande".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et ≥ 20 ans d'expérience:

"L'effort fourni par chaque enfant dans son développement, ses apprentissages et l'acquisition de connaissances, dans sa formation et son éducation".

Une femme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"L'ouverture d'esprit que l'on peut donner aux enfants ainsi que le sens critique".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"La communication de connaissances, la transmission de valeurs nécessaires à la formation et à l'épanouissement de chaque individu".

Autonomie dans la classe

Une femme de 15-16 ans de scolarité et ≥ 20 ans d'expérience:

"Se sentir autonome dans sa classe et ne pas être soumis à des examens, cela prouve que les autorités nous font confiance et c'est très appréciable".

Une femme de \leq 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Liberté de faire fonctionner ma classe comme je l'entends".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"L'autonomie et la liberté dans l'organisation de mon travail dans la classe".

Relations de travail

Une femme de \leq 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Bonnes relations de travail entre les enseignants et le principal (esprit d'équipe)".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Bonnes relations avec les autres enseignants de l'école".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Appui de la direction face aux enfants problèmes".

Liberté de choisir les moyens didactiques

Une femme de 15-16 ans de scolarité et ≥ 20 ans d'expérience:

"Un avantage à souligner, c'est de pouvoir choisir nos méthodes d'enseignement pour répondre au programme".

Une femme de ≤ 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Etre un éducateur ayant une assez grande liberté dans les moyens à prendre (volumes) pour faire acquérir une connaissance".

Collaboration des parents

Une femme de ≥ 17 ans de scolarité et ≥ 20 ans d'expérience:

"Les parents qui s'occupent de l'étude à la maison et qui suivent de près le rendement scolaire".

Perfectionnement

Un homme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Les possibilités (même si elles sont minces) de me perfectionner tant au niveau des idées en éducation que des méthodes et en psychologie".

Appréciation

Un homme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"L'appréciation de ce que je fais".

Un homme de \geq 17 ans de scolarité et moins de 10 ans d'expérience:

"Etre apprécié, même aimé par la plupart; sentiment d'être utile parfois pour certains".

Climat de travail

Une femme de \leq 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Bon climat d'entente, esprit de camaraderie entre les enseignants et le principal (ce que je considère comme un facteur très important)".

CHAPITRE 6

CHANGEMENTS DESIRES PAR LES ENSEIGNANTS

Ce chapitre présente, de façon globale, les résultats qui proviennent des réponses des 81 enseignants à la question ouverte: "Quels sont les changements dans ton travail qui devraient être introduits dans la prochaine convention collective?" Ces résultats sont ensuite présentés en tenant compte des variables de notre étude. Nous rapportons aussi quelques réponses des enseignants qui ont mentionné des changements.

Nous trouvons, au tableau 14, les pourcentages des enseignants qui ont mentionné un changement particulier ainsi que les pourcentages des répondants en rapport avec les 5 variables de notre étude. Cependant, quand un changement est énuméré par un seul répondant, le pourcentage n'apparaît pas au tableau 14 mais il est inclus dans la distribution totale.

DISTRIBUTION GENERALE

Les changements mentionnés le plus souvent par les enseignants qui ont répondu à cette question sont la "Disparition de la surveillance" (43.2 pour-cent), la "Diminution des élèves par classe" (39.5 pour-cent) et la "Disparition de

TABLEAU 14

POURCENTAGES DES REpondANTS MENTIONNANT DES CHANGEMENTS QUI DEVRAIENT ETRE INTRODUITS DANS LA PROCHAINE CONVENTION COLLECTIVE ET POURCENTAGES DES REpondANTS REPARTIS DANS CHACUNE DES VARIABLES

	Femmes %	Hommes %	Total %	Age				Scolarité			Exp. totale			Exp. primaire T-R.		
				≥ 50 %	40-49 %	30-39 %	20-29 %	≥ 17 %	15-16 %	≤ 14 %	≥ 20 %	10-19 %	≤ 9 %	≥ 20 %	10-19 %	≤ 9 %
Diminution des élèves dans les classes	39.7	38.4	39.5	40.0	22.2	44.4	(1)*	25.0	48.2	34.3	15.7	45.4	42.8	14.2	42.8	45.4
Un plus grand nombre de spécialistes	10.2	(1)*	9.8	--	22.2	9.2	--	10.0	10.3	12.5	15.7	11.0	--	14.2	10.7	(1)*
Aucune surveillance	48.5	15.3	43.2	(1)*	33.3	50.0	(1)*	30.0	55.1	40.6	36.8	45.4	(1)*	35.7	46.6	18.1
Aucun encadrement	27.9	15.3	25.9	(1)*	33.3	24.0	(1)*	35.0	34.4	15.6	31.5	32.7	--	21.4	35.7	(1)*
Sécurité après 2 ans dans ta commission scolaire	4.4	(1)*	4.9	--	--	(1)*	(1)*	--	--	6.2	--	(1)*	(1)*	--	--	18.1
Diminution de tâche des spécialistes	5.8	(1)*	6.1	--	(1)*	4.4	(1)*	10.0	7.0	(1)*	--	(1)*	28.5	--	--	27.2
Stabilité dans les manuels	4.4	--	3.7	(1)*	--	5.5	--	(1)*	6.8	6.2	10.5	3.6	(1)	14.2	3.5	(1)*
Périodes disponibles pour préparer les cours et faire les corrections	5.8	(1)*	6.1	--	(1)*	5.5	(1)*	(1)*	10.3	(1)*	(1)*	5.4	--	(1)*	5.3	--
Plus d'unité dans l'apprentissage scolaire	4.4	--	3.7	--	(1)*	4.4	--	--	6.8	--	--	3.6	--	--	3.5	--
Accessibilité du demi-temps	7.3	(1)*	6.1	--	(1)*	9.2	--	(1)*	10.3	6.2	(1)*	9.0	--	(1)*	8.9	--
Supervision des enseignants	--	15.3	2.5	--	--	(1)*	--	10.0	--	--	--	3.6	--	--	3.5	--
Promotion à l'intérieur de la carrière d'enseignant	--	15.3	2.5	--	--	(1)*	--	(1)*	(1)*	--	--	3.6	--	--	3.5	--

* (1): Signifie qu'il y a un seul répondant.

la surveillance" (43.2 pour-cent), la "Diminution des élèves par classe" (39.5 pour-cent) et la "Disparition de l'encadrement" (25.9 pour-cent). Les autres changements importants mentionnés par les enseignants se rapportent à "Un plus grand nombre de spécialistes" (9.8 pour-cent), à la "Diminution de tâche des spécialistes" (6.1 pour-cent), aux "Périodes disponibles pour préparer les cours et faire les corrections" (6.1 pour-cent), à l'"Accessibilité du demi-temps pour tous" (6.1 pour-cent) et la "Sécurité après 2 ans dans ta commission scolaire" (4.9 pour-cent).

DISTRIBUTION SELON LE SEXE

Les principaux changements que désirent les enseignants sont mentionnés plus souvent par les femmes que par les hommes. En effet, l'aspect "Disparition de la surveillance" est mentionné par 39.4 pour-cent des femmes par rapport à 38.4 pour-cent des hommes; "Diminution des élèves dans les classes", 48.5 par rapport à 15.3 et "Disparition de l'encadrement", 27.3 par rapport à 15.3.

DISTRIBUTION SELON L'AGE

Il nous est impossible d'énumérer des changements communs qui sont désirés par les enseignants en tenant compte de la variable "âge". Cela est dû au nombre restreint de

répondants des catégories ≥ 50 ans (5) et 20-29 ans (4) et, aussi, de l'absence de changements mentionnés par ces enseignants. La "Disparition de la surveillance" est mentionnée par 33.3 et 50 pour-cent des groupes 40-49 ans et 30-39 ans respectivement; la "Diminution des élèves dans les classes", par 40, 22.2 et 44.4 pour-cent des ≥ 50 ans, 40-49 ans et 30-39 respectivement et la "Disparition de la surveillance", par 33.3 et 50 pour-cent des 40-49 ans et 30-39 ans respectivement. Seuls les enseignants âgés de 30-39 ans désirent l'accessibilité au demi-temps.

DISTRIBUTION SELON LE NIVEAU DE SCOLARITE

Quatre changements communs sont désirés par les enseignants de toutes les catégories de scolarité. Il s'agit de la "Diminution des élèves dans les classes", "D'un plus grand nombre de spécialistes", de la "Disparition de la surveillance" et de "L'encadrement". Nous présentons les pourcentages des répondants au tableau 14.

DISTRIBUTION SELON L'EXPERIENCE TOTALE

Les enseignants classés sous la variable "expérience totale" ne mentionnent qu'un seul changement commun". La diminution des élèves dans les classes". Les pourcentages de répondants sont de 15.7, 45.4 et 42.8 pour-cent pour les enseignants de chaque catégorie: ≥ 20 ans d'expérience, 10-19

ans et \leq 9 ans. Les changements "Disparition de la surveillance" et de "L'encadrement", "Un plus grand nombre de spécialistes" ne sont pas mentionnés par les enseignants dont l'expérience totale est inférieure à 10 ans.

DISTRIBUTION SELON L'EXPERIENCE (PRIMAIRE) A TROIS-RIVIERES

Les principaux changements désirés par les enseignants classés sous la variable "expérience au primaire à Trois-Rivières" sont similaires aux changements mentionnés par les enseignants classés sous la variable "expérience totale" de même que les pourcentages des répondants. Cependant, nous remarquons que le changement "Disparition de la surveillance" est mentionné par les enseignants de trois catégories d'expérience au primaire. Enfin, seuls les enseignants dont l'expérience au niveau primaire est inférieur à 10 ans mentionnent comme changement la "Sécurité après 2 ans dans ta commission scolaire" et la "Diminution de la tâche de spécialistes" avec des pourcentages de 18.1 et 27.2 respectivement.

REPONSES PERSONNELLES DES ENSEIGNANTS ET CHANGEMENTS DESIRES

Nous présentons ci-dessous quelques réponses personnelles des enseignants afin de mieux comprendre le sens des changements qu'ils désirent voir introduire dans leur prochain

ne convention.

Disparition de la surveillance et de l'encadrement

Une femme de 15-16 ans de scolarité et ≥ 20 ans d'expérience:

"Les changements à apporter seraient la disparition des surveillances des récréations, des entrées et des autobus".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Nous devrions avoir quelqu'un pour surveiller à la place des professeurs aux entrées, aux sorties et aux récréations".

Une femme de ≤ 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"L'encadrement devrait être enlevé pour faire place à une plus grande liberté".

Une femme de ≥ 17 ans de scolarité et 20 ans d'expérience:

"L'encadrement devrait disparaître de la convention collective et mettre plutôt de l'enseignement".

Un homme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Une franchise des deux côtés (enseignants et principaux): tu es libre lorsque tu n'enseignes pas".

Une femme de ≤ 14 ans de scolarité et ≥ 20 ans d'expé-

rience:

"Le mot encadrement n'a aucun sens. Il devrait disparaître. Ici, pour moi, il signifie travail personnel et présence à l'école".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Que l'enseignant fasse son encadrement où il veut à la condition qu'il travaille pour son enseignement et qu'il soit plus libre".

Diminution des élèves par classe

Une femme de ≤ 14 ans de scolarité et ≥ 20 ans d'expérience:

"Moins d'élèves par classe pour donner à chaque individu plus d'attention".

Une femme de ≤ 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Moins d'élèves par classe pour donner plus de rendement".

Les spécialistes

Une femme de ≤ 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Avoir plus de spécialistes, c'est-à-dire garder ceux qui sont en place et créer d'autres emplois en demandant des spécialistes pour les arts plastiques".

Un homme de ≥ 17 ans de scolarité et moins de 10 ans d'ex-

périence:

"Education physique obligatoire à tous les niveaux avec deux périodes par semaine".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et moins de 10 ans d'expérience:

"Reconnaissance de la charge d'enseignement des spécialistes, c'est-à-dire diminution du temps d'enseignement dû au grand nombre de groupes et de classes".

Augmentation du temps de préparation

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Un peu plus de temps libre à l'école pour les corrections et la préparation de classe plutôt que l'encadrement ridicule à la bibliothèque".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et ≥ 20 ans d'expérience:

"Remplacer le temps consacré à la surveillance par des périodes disponibles à la préparation des cours et à la correction".

La supervision

Un homme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Un contrôle plus serré de l'enseignement qui est donné".

Un homme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

ce:

"Apparition d'un mode de supervision et d'évaluation des enseignants".

Valorisation du travail

Un homme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"La valorisation du travail lui-même plutôt que des conditions de travail seulement".

Promotion

Un homme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Faciliter les chances de promotion à l'intérieur de la carrière d'enseignement".

Sécurité d'emploi

Une femme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Rester à l'emploi de la commission scolaire après deux années de service. La crainte d'être mise en disponibilité à tous les ans me rend anxieuse et m'empêche de m'impliquer dans beaucoup de projets intéressants".

Stabilité des manuels et des méthodes

Une femme de ≤ 14 ans de scolarité et ≥ 20 ans d'expérience:

ce:

"Méthodes stables: finies les expériences où l'enfant et le maître servent de cobayes".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Matériel uniforme dans toute la ville, surtout pour l'enseignement du français et des mathématiques".

Retraite et pré-retraite

Une femme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Devancer l'âge de la retraite et accorder une pré-retraite à tous ceux qui en font la demande".

Accessibilité au demi-temps

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Travail à demi-temps accessible à tous".

Année sabbatique

Une femme de ≤ 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Facilité ou possibilité de demander une année sabbatique: cela réduirait le surplus de personnel".

Le salaire

Un homme de ≥ 17 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Etablir le salaire selon les critères de scolarité, de compétence et d'expérience".

Commentaires divers

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Plus de temps pour discuter des cas difficiles avec des personnes ressources compétentes".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Que les rencontres du soir soient compensées par du temps libre pendant les journées pédagogiques".

Une femme de ≤ 14 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Une demi-journée par semaine devrait être consacrée à l'élaboration d'un plan pédagogique au niveau de l'école".

Une femme de 15-16 ans de scolarité et 10-19 ans d'expérience:

"Il devrait exister une plus grande collaboration des personnes ressources (psychologue, travailleuse sociale, etc.).

Une femme de ≤ 14 ans de scolarité et ≥ 20 ans d'expérience:

"La liberté de refuser un enfant inadapté qui dérange le groupe".

CHAPITRE 7

RESUME

RESULTATS

CONCLUSIONS

RECOMMANDATIONS

Dans ce chapitre, nous présentons un résumé de la recherche, un tableau comparatif des principaux résultats des travaux de Holdaway et de la recherche actuelle, les trouvailles de cette recherche et les conclusions qui s'y rapportent. Enfin, nous suggérons quelques recommandations.

RESUME

La problématique de cette recherche provenait de la tendance à exercer des moyens de pression, tant du côté syndical que de la partie patronale, pour faire avancer la négociation des enseignants portant essentiellement sur des facteurs de type "ambiance" qui n'apportent qu'une satisfaction éphémère. N'y aurait-il pas lieu de se pencher sur d'autres types de facteurs qui pourraient amener une satisfaction plus durable dans le travail de l'enseignant?

Pour essayer de trouver une solution à ce problème, notre recherche avait pour buts principaux:

1. d'identifier les facteurs de satisfaction et les facteurs d'insatisfaction des enseignants du primaire à Trois-Rivières.
2. de vérifier si ces facteurs de satisfaction et d'insatisfaction correspondent aux deux catégories de facteurs trouvés par Herzberg.
3. de demander aux enseignants d'énumérer les changements qui devraient être introduits dans la prochaine convention collective.

Dans le cadre théorique de la recherche, nous avons retenu quatre auteurs: H. Maslow, F. Herzberg, T. Sergiovanni et E. Holdaway. La théorie de Herzberg, vérifiée par les travaux de Sergiovanni et de Holdaway en milieu scolaire, est à l'origine des hypothèses de notre étude. Soulignons enfin que le cadre de la recherche actuelle est une duplication de la recherche faite par Holdaway.

A partir de l'instrument de travail utilisé par Holdaway, nous avons construit un questionnaire adapté aux enseignants du primaire à Trois-Rivières. Cent deux enseignants de ce groupe ont répondu au questionnaire. Il était divisé en deux parties: 86 questions où l'enseignant devait indiquer son niveau de satisfaction et trois questions ouvertes. Ce questionnaire avait pour but d'identifier les facteurs de satisfaction et les facteurs d'insatisfaction de ces enseignants.

Les résultats de cette recherche, qui apparaissent ultérieurement, furent comparés aux résultats obtenus par Holdaway avec des enseignants de l'Alberta. Nous remarquons que, dans les deux recherches connexes, les facteurs de satisfaction sont presque tous identiques et se rapportent au travail même de l'enseignant, tandis que les facteurs, source d'insatisfaction, diffèrent dans les deux recherches mais se rapportent aux conditions de travail de l'enseignant. Notons enfin que les facteurs de satisfaction et les facteurs d'insatisfaction obtenus dans cette recherche correspondent aux deux grandes catégories de facteurs que Herzberg avait trouvés dans l'industrie.

Ces résultats tendent à démontrer que les facteurs associés à la satisfaction de l'enseignant se rapportent à son travail tandis que les facteurs d'insatisfaction se rapportent à ses conditions de travail.

RESULTATS

Les résultats obtenus semblent répondre aux deux hypothèses de recherche formulées à la fin du premier chapitre. De plus, les résultats nous renseignent sur les changements que désirent les enseignants et sur les principaux aspects qui caractérisent les répondants en rapport avec chacune des variables de notre étude.

Vérification des hypothèses

1⁰ Niveaux de satisfaction les plus élevés.

Le tableau 15 établit une comparaison entre les découvertes de Holdaway et celles de la recherche actuelle. Il se veut aussi un résumé des principaux résultats de cette recherche. Nous remarquons au tableau 15-A que les plus hauts pourcentages de répondants ayant choisi un des degrés de satisfaction "Un peu satisfait", "Modérément satisfait" ou "Très satisfait" se rapportent aux aspects (1) "Réalisation dans ton travail", (2) "Salaire", (3) "Nombre de journées d'enseignement" et (4) "Relations avec le principal". Signalons aussi que l'aspect "Relations avec les élèves" apparaît dans les deux recherches.

Le tableau 15-B présente les principaux résultats provenant des réponses à la question ouverte: "Peux-tu m'énumérer des aspects ou des facteurs dans ton travail d'enseignant qui te rendent satisfait?" Les aspects souvent mentionnés par les enseignants de Trois-Rivières comme source de satisfaction se rapportent au "Travail avec les élèves" (49 pour-cent), au "Sens de l'accomplissement" (26 pour-cent), à l'"Autonomie dans sa classe" (24 pour-cent) et aux "Relations avec les enseignants" (15 pour-cent). Les trois facteurs mentionnés le plus souvent se retrouvent dans les deux études comparées. De plus, ces trois facteurs se rapportent

TABLEAU 15-A

TABLEAU COMPARATIF DES PRINCIPAUX RESULTATS DE
LA RECHERCHE DE HOLDAWAY ET DE LA PRESENTE ETUDE

<u>Holdaway</u>		<u>SATISFACTION</u>	<u>RECHERCHE ACTUELLE</u>
Pourcentages des répondants satisfaits (Un peu, modérément, très)			
Aspects	%	Aspects	%
Relations avec les étudiants	98	Réalisations dans ton travail	97.1
Liberté de choisir les méthodes d'enseignement	96	Salaire	92.9
Relations avec les enseignants	96	Nombre de journées d'enseignement	92.9
Liberté de choisir le contenu de la matière à enseigner	92	Relations avec les élèves	92.2
Attribution d'un niveau déterminé	89	Relations avec le principal	92.1
Relations sociales dans votre travail	89	Expérience pour déterminer partiellement le salaire	92.1
Sécurité d'emploi	88	Aide apportée par la secrétaire	91.1

TABLEAU 15-B

<u>Holdaway</u>		<u>SATISFACTION</u>	<u>RECHERCHE ACTUELLE</u>
Pourcentages des aspects mentionnés contribuant à la satisfaction			
Aspects	%	Aspects	%
Travail avec les élèves	70.2	Travail avec les élèves	49.4
Relations avec les enseignants	18.9	Sens de l'accomplissement	26.4
Sens de l'accomplissement	14.5	Autonomie dans la classe	24.1
Congés	9.5	Relations avec les enseignants	14.9
Liberté du programme	6.4	Liberté de choisir le matériel didactique	11.4
Responsabilité	5.2	Relations avec le principal	11.4
Appréciation	4.6	Avoir des spécialistes	10.0
Heures de travail	2.6	Collaboration des parents	8.0

TABLEAU 15-C

<u>Holdaway</u>		<u>SATISFACTION</u>	<u>RECHERCHE ACTUELLE</u>
Pourcentages des répondants insatisfaits (légèrement, modérément, très)			
Aspects	%	Aspects	%
Attitude de la société à l'égard de l'éducation	73	La tâche de surveillance	78.7
Attitude des parents à l'égard de l'éducation	63	Idées véhiculées par la C.E.Q.	69.8
Consultation entre la partie patronale et les enseignants concernant les conditions de travail	62	Affectation et mutation (clauses)	68.8
Statut de l'enseignant dans la société	60	La mise en disponibilité des enseignants	67.4
Temps de préparation des cours	59	Moyens d'action pour faire avancer les négociations	62.6
Implication dans la prise de décision	57	Mode d'évaluation des méthodes d'enseignement	60.8
Méthodes d'évaluation des enseignants	54	Attitude de la société à l'égard de l'éducation	59.8
Méthodes utilisées pour déterminer l'avancement	52	Nombre d'heures d'encadrement	53.0
Dispositions relatives au congé sabbatique	51	Journées pédagogiques en dehors de l'école	53.0

TABLEAU 15- D

<u>Holdaway</u>		<u>SATISFACTION</u>	<u>RECHERCHE ACTUELLE</u>
Pourcentage des aspects mentionnés contribuant à l'insatisfaction			
Aspects	%	Aspects	%
Attitude de la société et des parents à l'égard de l'éducation	30.8	Politiques et administration de l'école	23.5
Politiques d'administration	30.2	Surveillance	22.4
Conditions physiques	22.3	Attitude des parents et de la société à l'égard de l'éducation	15.3
Attitude des étudiants	12.7	Manque de travail d'équipe	14.1
Salaire	9.0	Changements des méthodes	11.8
Charge de travail	8.6	Conditions de travail	11.8
Statut des enseignants	6.1	Encadrement	8.2
Restrictions budgétaires	5.2	Indifférence du principal	7.1
Compétence des enseignants	3.2	Nombre d'élèves par classe	7.1
		Compétence des enseignants	7.1

TABLEAU 15-E

<u>Holdaway</u>		<u>SATISFACTION</u>	<u>RECHERCHE ACTUELLE</u>
Relation entre la satisfaction générale de l'enseignant à l'égard de son travail et la satisfaction de chacun des aspects de son travail (coefficients de corrélation de Pearson)			
Aspects	Coefficients	Aspects	Coefficients
Sens de l'accomplissement	0.70	L'enseignement comme carrière	0.66
Enseignement comme carrière	0.61	Possibilités d'épanouissement dans votre tâche	0.59
Appréciation de votre travail par les autres	0.51	Stimulation intellectuelle dans votre tâche	0.56
Stimulation intellectuelle dans votre travail	0.49	Intérêt que démontrent les élèves à l'égard de leur apprentissage	0.45
Implication dans la prise de décision	0.39	Répercussions de ta vie personnelle dans ton travail	0.44
Statut de l'enseignant	0.39	Attentes du principal à ton égard	0.43
Relations sociales dans le travail	0.39	Statut de l'enseignant	0.41
Attitudes des parents à l'égard de l'éducation	0.37		

TABLEAU 15- F

<u>Holdaway</u>		<u>SATISFACTION</u>	<u>RECHERCHE ACTUELLE</u>
Ensemble d'aspects associés étroitement à la satisfaction générale de l'enseignant à l'égard de son travail (Analyse factorielle Varimax)			
Aspects	Coefficients	Aspects	Coefficients
Attitude de la société à l'égard de l'éducation	0.76	L'enseignement comme carrière	0.75
Attitude des parents à l'égard de l'éducation	0.72	Relations de travail avec les enseignants	0.57
Statut social de l'enseignant	0.71	SATISFACTION GENERALE	0.57
Appréciation par les autres	0.68	Possibilités d'épanouissement dans la tâche	0.55
Sens de l'accomplissement	0.63	Stimulation intellectuelle dans la tâche	0.53
SATISFACTION GENERALE	0.56	Réalisations dans ton travail	0.52
L'enseignement comme carrière	0.52	Relations sociales dans le travail	0.48
Stimulation intellectuelle	0.50	Attitude de la société à l'égard de l'éducation	0.42
Relations sociales dans le travail	0.45	Statut social de l'enseignant	0.42

TABLEAU 15-G

<u>Holdaway</u>		<u>SATISFACTION</u>	<u>RECHERCHE ACTUELLE</u>
Pourcentages des répondants mentionnant des changements qui devraient être introduits dans la prochaine convention			
Aspects	%	Aspects	%
Moins d'élèves par classe	46	Disparition de la surveillance	43.2
Augmentation du temps de préparation	41	Diminution des élèves par classe	39.5
Aide accrue des personnes ressources	12	Disparition de l'encadrement	25.9
Diminution de la supervision	9	Augmentation des spécialistes	9.8
Salaires plus élevés	7	Diminution de la tâche des spécialistes	6.1
Amélioration des installations physiques	7	Périodes disponibles pour préparer les cours et faire la correction	6.1
Implication accrue dans la prise de décision	5	Accessibilité du demi-temps à tous	6.1

au travail même de l'enseignant plutôt qu'à ses conditions de travail.

Les aspects obtenus par la corrélation de Pearson et l'analyse de facteurs nous montrent les facteurs qui sont reliés à la satisfaction générale de l'enseignant à l'égard de son travail.

A. Les coefficients de corrélation de Pearson.

Le tableau 15-E présente les aspects des deux recherches qui ont des corrélations élevées. Les aspects de notre étude se rapportent à "L'enseignement comme carrière" (0.66), aux "Possibilités d'épanouissement dans votre tâche" (0.59), à la "Stimulation intellectuelle dans votre tâche" (0.56) et à "L'intérêt que démontrent les élèves à l'égard de leur apprentissage" (0.45). Enfin, ajoutons que ces aspects se rapportent au travail de l'enseignant.

B. Analyse factorielle Varimax.

L'ensemble des aspects associés à la satisfaction générale de l'enseignant à l'égard de son travail et qui apparaît sous le facteur "Statut de l'enseignant et son Appréciation" se rapportent à "L'enseignement comme carrière" (0.75), aux "Relations de travail avec les enseignants" (0.57), à la "Satisfaction générale de l'enseignant" (0.57), aux "Possibilités d'épanouissement dans la tâche" (0.55), à la "Stimulation intellectuelle dans la tâche" (0.53) et aux "Réalisations

dans ton travail" (0.52). Tel que le montre le tableau 15-F, la plupart des aspects de cette recherche associés à la satisfaction générale de l'enseignant sont identiques aux aspects obtenus par Holdaway et se rapportent, eux aussi, au travail même de l'enseignant.

Les principaux aspects mentionnés par les enseignants comme source de satisfaction (Tableau 15-B) et les aspects associés à la satisfaction générale de l'enseignant à l'égard de son travail (Tableau 15-E et 15-F) vérifient l'hypothèse de notre étude, à savoir que les facteurs de satisfaction des enseignants du primaire à Trois-Rivières sont des facteurs de valorisation tels que trouvés par Herzberg. 2^e Niveaux d'insatisfaction les plus élevés.

Les plus hauts pourcentages de répondants qui ont choisi un des degrés d'insatisfaction "Très insatisfait", "Modérément insatisfait" ou "Légèrement insatisfait" sont illustrés au tableau 15-C et ces pourcentages se rapportent aux aspects (1) "La tâche de surveillance", (2) "Idées véhiculées par la C.E.Q.", (3) "Affectation et mutation", (4) "La mise en disponibilité des enseignants" et (5) "Les moyens d'action pour faire avancer les négociations". Nous pouvons difficilement établir ici une comparaison entre les deux recherches car les principaux aspects de la recherche actuelle, cités au tableau 15-C, ne concernent que les enseignants du Québec.

Le tableau 15-D présente les principaux résultats provenant des réponses à la question ouverte: "Peux-tu m'énumérer des aspects ou des facteurs dans ton travail d'enseignant qui te rendent insatisfait?". Les aspects souvent mentionnés par les enseignants de Trois-Rivières se rapportent aux "Politiques et l'administration de l'école" (24 pour-cent), à la "Surveillance" (22 pour-cent), à "L'attitude des parents et de la société à l'égard de l'éducation" (15 pour-cent), au "Manque de travail d'équipe" (14 pour-cent), aux "Changements des méthodes" et aux "Conditions de travail" (12 pour-cent chacun).

Les principaux aspects mentionnés par les enseignants comme source d'insatisfaction (Tableau 15-D) et les aspects ayant des pourcentages de répondants insatisfaits élevés (Tableau 15-E) vérifient l'hypothèse de notre recherche, à savoir que les facteurs d'insatisfaction des enseignants du primaire à Trois-Rivières sont des facteurs d'ambiance, tels que trouvés par Herzberg. En effet, ces facteurs se rapportent aux conditions de travail de l'enseignant.

Changements désirés

Le tableau 15-G présente les changements qui ont été énumérés par les enseignants des deux recherches et qui devraient être introduits dans la prochaine convention collective. Parmi les principaux changements énumérés par les

enseignants du primaire à Trois-Rivières, nous remarquons que 43 pour-cent d'entre eux choisissent la "Disparition de la surveillance", 40 pour-cent "Moins d'élèves par classe", 26 pour-cent "Disparition de l'encadrement", 10 pour-cent "Diminution de la tâche des spécialistes", 6 pour-cent "Périodes libres pour préparer les cours et faire la correction" et 6 pour-cent "Accessibilité du demi-temps à tous".

Caractéristiques des niveaux de satisfaction pour chacune des variables

Nous présentons maintenant quelques aspects de répondants satisfaits, en relation avec chacune des variables de la recherche: sexe, âge, scolarité, expérience totale et expérience au primaire à Trois-Rivières.

Sexe. Les hommes se disent plus satisfaits de leur travail d'enseignant que les femmes: 93 pour-cent par rapport à 91 pour-cent. De plus, les hommes démontrent une plus grande satisfaction que les femmes pour la plupart des aspects se rapportant à la tâche, à la négociation, aux élèves et au salaire. Cependant, les femmes sont plus satisfaites que les hommes pour les aspects concernant les relations avec le principal.

Age. La moyenne de satisfaction des enseignants à l'égard de leur travail augmente avec l'âge alors que le pour-

centage des répondants satisfaits à l'égard de ce même aspect est irrégulier. Notons aussi que les autres aspects ont des pourcentages de répondants satisfaits variant continuellement d'un groupe d'âge à l'autre.

Enfin, si nous analysons la moyenne des moyennes de satisfaction de tous les aspects, nous constatons que les enseignants de 40-49 ans présentent la moyenne de satisfaction la plus faible, et les enseignants plus âgés, la moyenne la plus élevée.

Scolarité. La moyenne de satisfaction provenant de l'aspect "Travail de l'enseignant" diminue avec l'augmentation de la scolarité des enseignants tandis que le pourcentage des répondants satisfaits est irrégulier. Ce sont les enseignants de 15-16 ans de scolarité qui montrent le plus de satisfaction; par contre, les enseignants de 14 ans et moins de scolarité montrent plus d'insatisfaction.

Un fait à signaler: les aspects se rapportant au salaire satisfont tous les enseignants de 17 ans et plus de scolarité en comparaison de 67 à 94 pour-cent pour les autres enseignants.

Nous présentons maintenant quelques aspects caractérisant les enseignants de chaque niveau de scolarité. Cepen-

dant, nous tiendrons compte des deux critères suivants dans le choix de ces aspects: (1) 60 pour-cent de répondants satisfaits pour un même aspect, (2) une différence d'au moins 10 pour-cent entre les répondants d'un niveau de scolarité et les autres enseignants.

Les aspects "Politiques pédagogiques de l'école", "Dispositions relatives au congé de maternité", "Temps requis pour la préparation et la correction" et la "Nature de l'encadrement" caractérisent les enseignants moins scolarisés.

Les enseignants de 15-16 ans de scolarité se montrent plus satisfaits que les autres pour les aspects suivants: "Participation à la prise de décision dans l'école", "Aide que t'accorde le principal", "Participation du conseil d'école à l'administration pédagogique et disciplinaire de l'école" et les "Politiques disciplinaires de l'école".

Enfin, nous présentons les aspects qui satisfont davantage les enseignants plus scolarisés; ce sont: les "Responsabilités que vous assumez à l'intérieur de votre tâche", le "Mode de classement des étudiants", la "Liberté de choisir des méthodes d'enseignement", l'"Attribution d'une matière à enseigner", l'"Utilisation de la scolarité comme facteur dans la détermination partielle du salaire" et du "Contenu des journées pédagogiques en dehors de l'école".

Expérience totale. Le pourcentage de répondants satisfaits et la moyenne de satisfaction des enseignants à l'égard de leur travail augmentent avec les années d'expérience totale.

Les enseignants ayant moins de 10 ans d'expérience totale sont très satisfaits des aspects suivants: "L'intérêt que démontrent les élèves à l'égard de leur apprentissage", "Capacités d'apprentissage des élèves", "L'état physique de la salle du personnel", "Tes rapports de travail avec le principal de l'école", "La supervision du principal", "La consultation du principal dans l'école", "L'utilisation de l'expérience de l'enseignant comme facteur dans la détermination partielle de son salaire", "Des allocations prévues pour la retraite", "Des possibilités de poursuivre des études", "Des clauses pour les congés de maladie" et "De la répartition des congés sociaux".

Nous présentons maintenant les principaux aspects qui satisfont davantage les enseignants de 10-19 ans d'expérience totale que les autres enseignants. Ce sont: "Les réalisations dans ton travail", "La disponibilité du matériel audio-visuel", et "Le nombre d'heures consacrées à l'encadrement chaque semaine".

Enfin, les enseignants expérimentés montrent une satisfaction plus marquée que les autres pour les aspects suivants: "L'enseignement comme carrière", "Relations de tra-

vail avec les autres enseignants", "Relations sociales dans ton travail", "Responsabilités que vous assumez à l'intérieur de votre tâche à l'école", "Possibilités d'épanouissement dans votre tâche d'enseignant", "Budget décentralisé que t'offre chaque année la commission scolaire", "Des conditions physiques des classes", "Participation à la prise de décision dans l'école", "La politique concernant l'administration de l'école", "Relations entre parents et enseignants au cours d'une année" et "Le mode de relations entre parents et enseignants".

Expérience au niveau primaire à Trois-Rivières.

La moyenne de satisfaction des enseignants du primaire à l'égard de leur travail augmente avec les années d'expérience à ce niveau alors que le pourcentage des répondants satisfaits est irrégulier pour les diverses catégories d'expérience au primaire.

Les enseignants ayant moins de 10 ans d'expérience au primaire sont très satisfaits des aspects suivants: "L'intérêt que démontrent les élèves à l'égard de leur apprentissage", "Capacités d'apprentissage des élèves", "Tes rapports personnels avec le principal de l'école", "La supervision du principal", "La consultation du principal dans ton école", "Le nombre de journées d'enseignement", "L'utilisation de l'expérience de l'enseignant comme facteur dans la détermination partielle de son salaire", "Des possibilités de poursui-

vre des études" et "Des répercussions de ta vie personnelle dans ton travail". Enfin, plusieurs aspects, cités ci-dessus, sont similaires aux aspects identifiés par les enseignants classés sous l'expérience totale.

Les mêmes aspects satisfaisants apparaissent chez les enseignants de 10-19 ans d'expérience au primaire et ceux de 10-19 ans d'expérience totale. Cependant, quelques aspects nouveaux caractérisent ces enseignants du primaire: "Liberté dans le choix du matériel pédagogique", "Ton horaire d'enseignement", "L'utilisation de la scolarité comme facteur dans la détermination partielle du salaire" et la "Consultation du syndicat dans la préparation des conventions collectives".

Enfin, les mêmes aspects satisfaisants se retrouvent chez les enseignants expérimentés du primaire et ceux de l'expérience totale. Cependant, ces enseignants du primaire sont particulièrement satisfaits de "L'appréciation que tu reçois de tes collègues", de la "Stimulation intellectuelle dans la tâche de l'enseignant", de la "Quantité du matériel dans l'école", du "Budget décentralisé que t'offre chaque année la commission scolaire" et des "Dispositions relatives au congé de maternité".

CONCLUSIONS

Les résultats de cette recherche semblent justifier les conclusions suivantes concernant les facteurs de satisfaction et les facteurs d'insatisfaction des enseignants du primaire à Trois-Rivières.

1. Les principaux facteurs mentionnés par les enseignants comme source de satisfaction: le travail avec les enfants, le sens de l'accomplissement, l'autonomie dans sa classe et les facteurs associés à la satisfaction de l'enseignant à l'égard de son travail: l'enseignement comme carrière, les possibilités d'épanouissement dans votre tâche, la stimulation intellectuelle dans votre tâche, l'intérêt que démontrent les élèves à l'égard de leur apprentissage, les relations de travail avec les enseignants, les réalisations dans son travail se rapportent au travail de l'enseignant.

2. Les principaux facteurs mentionnés par les enseignants comme source d'insatisfaction: les politiques et l'administration de l'école, la surveillance, l'attitude des parents et de la société à l'égard de l'éducation ainsi que les aspects ayant des pourcentages élevés de répondants insatisfaits: la tâche de surveillance, les idées véhiculées par la C.E.Q., l'affectation, la mutation et la mise en disponibilité des enseignants, les moyens d'action pour faire avancer les négociations se rapportent aux conditions de tra-

vail de l'enseignant.

3. Les facteurs de satisfaction et les facteurs d'insatisfaction des enseignants du primaire à Trois-Rivières correspondent aux deux catégories de facteurs de Herzberg: les facteurs de motivation et les facteurs d'ambiance.

4. Les principaux changements que les enseignants désirent voir introduire dans leur prochaine convention collective sont la disparition de la surveillance, la diminution des élèves par classe, la disparition de l'encadrement et ils se rapportent aux conditions de travail de l'enseignant.

RECOMMANDATIONS

Les résultats de cette recherche nous amènent à faire les suggestions suivantes:

1. Les administrateurs scolaires ne devraient pas rester indifférents aux facteurs identifiés comme la principale source de satisfaction des enseignants. McGregor (1960) suggère une solution à ce problème en affirmant que les besoins de l'individu doivent s'intégrer aux objectifs de l'organisation (école) afin de rendre l'individu satisfait et l'organisation efficace. (1)

2. Les enseignants devraient donner plus d'importance dans leurs revendications aux facteurs se rapportant à leur travail car ces facteurs sont associés à la satisfaction générale de l'enseignant à l'égard de son travail.

3. Tout en sachant que les facteurs de type "ambiance" mentionnés par les enseignants du primaire à Trois-Rivières n'offrent qu'une satisfaction éphémère, il n'en demeure pas moins qu'ils doivent d'abord être satisfaits si nous voulons permettre aux enseignants de se réaliser pleinement.

4. Les changements que les enseignants désirent voir introduire dans leur convention collective, devraient être

1. Douglas McGregor, La dimension humaine de l'entreprise, Paris, Gauthier-Villars, 1960, p. 46.

analysés par les administrateurs comme une cause de leur insatisfaction. La réalisation de ces changements pourrait créer un climat plus favorable à l'épanouissement de l'enseignant.

5. Enfin, les résultats de cette recherche pourraient permettre à d'autres chercheurs d'identifier les facteurs de satisfaction des enseignants de niveaux supérieurs ou d'enseignants de d'autres régions. De plus, il serait utile d'évaluer les possibilités qu'offrent l'école et son environnement à l'enseignant de se réaliser pleinement dans son travail.

BIBLIOGRAPHIE

- Belasco, James A. et Joseph A. Alutto. "Decisional Participation and Teacher Satisfaction". Educational Administration Quarterly, vol. 8, No 1 (1972), pp. 44-58.
- Bergeron, Pierre. "Une journée avec Herzberg". Formation 76, Commission de la Fonction publique, (septembre 1976), pp. 10 et 19.
- Bouchard, René et al. Etude sur les facteurs de satisfaction des étudiants dans 4 écoles polyvalentes du Québec. Montréal, 1972, 354 p.
- Brassard, André. "Motivation du personnel enseignant". La revue Information, vol. 12, No 4 (décembre 1972), pp. 10-20.
- Cambell, John, P., Marvin D. Dunette, Edward A. Lawler et Karl E. Weich. Managerial Behavior, Performance and Effectiveness. McGraw-Hill, 1970, 546 p.
- Carroll, Archie B. "Conceptual Foundation of Job Enrichment". Public Personnel Management, vol. 3, No 1 (January-February 1974), pp. 35-38.
- Clarke, Richard L. et Peter T. Pesenti. Job Enrichment: Possible Criteria for Application in AIR Force Organisation. Thesis presented to the Faculty of the School of Systems and Logistics of the AIR Force Institute of Technology AIR University, January 1974, 123 p.
- Dion, Marcel. Etude de la motivation des étudiants du secondaire V en institution privée. Mémoire de maîtrise en éducation présenté à l'Université du Québec à Trois-Rivières, Janvier 1975, 98 p.
- Dubé, Elaine et Jean-Marie Deporch. "Le comportement organisationnel et les sciences de l'administration". Formation 76, pp. 12-15.
- Dye, Thomas R. Understanding Public Policy. Second edition, New-Jersey, Prentice-Hall, Inc., 1975, 351 p.
- Eris, Joe. "The Professional Status of Teachers: Some Theoretical Concerns and Ontario Survey". Canadian Administrator, vol. 14, No 5 (Feb. 1975), pp. 1-5.

- Goble, Frank G. The Third Force, The Psychology of Abraham-Maslow. New-York, Grossman, 1970, 201 p.
- Grassie, McCrae C. et Brian M. Carss. "School Structure, Leadership Quality and Teacher Satisfaction". Educational Administration Quarterly, vol. 9, No 1 (1972), pp. 15-26.
- Herzberg, Frederick. Le travail et la nature de l'homme. (Trad. de l'américain par Charles Voraz), Paris, Entreprise moderne d'édition, 1971, 214 p.
- Herzberg, Frederick. "Une fois de plus: Comment motiver des employés?". Harvard Business Review, (janvier-février 1968), pp. 1-11.
- Holdaway, Edward A. Satisfaction of Teacher in Alberta with their Work and Working Conditions. Rapport d'une étude présenté à l'Université de l'Alberta, Edmonton, janvier 1978, 172 p.
- Holdaway, Edward A. "Facet and Overall Satisfaction of Teachers". Educational Administration Quarterly, vol. 14, No 1 (Winter 1978), pp. 30-47.
- Inkpen, W.E., A.A. Ponder and R.K. Crocker. "Elementary Teacher Participation in Educational Decision-Making in Newfoundland". Canadian Administrator, vol. 14, No 4 (January 1975), pp. 1-5.
- Ivaldi, J.P. "La qualité de la vie dans l'entreprise". Hommes et techniques, No 366 (Avril 1975), pp. 236-245.
- Laurin, Paul. "Enrichir votre organisation par l'enrichissement du travail". Bulletin d'administration Scolaire, vol. 10, no 3 (1976) pp. 19-29.
- Lawrence, A.C. "Individual Difference in Work Motivation". Human relations, No 25 (1972) pp. 327-335.
- Levinson, Harry. Les motivations de l'homme au travail. Paris, Les Editions d'organisation, 1974, 222 p.
- Maddi, Salvator R. Humanism in Personology: Allport, Maslow and Murray. Chicago, Aldine-Atherton, 1972, 200 p.
- Marion, Guy et Claude Dufour. Rapport spécial sur la satisfaction des enseignants du secondaire au Québec au terme de l'année 1967-1968, Corporation des Enseignants du Québec, janvier 1970, 193 p.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New-York,

- Harper et Row, 2^e édition, 1970, 369 p.
- McFarland, Dalton E. Personnel Management, Theory and Practice. London, Collier-McMillan, 1968, 694 p.
- McGregor, Douglas. Les dimensions humaines de l'entreprise. Paris, Gauthier-Villars, 1960, 203 p.
- Morice, E. Dictionnaire de statistique. Dunod, Paris, 1966, 196 p.
- Myers, M. Scott. Every Employee a Manager, More Meaningful Work through Job Enrichment. New-York, McGraw-Hill, 1970, 233 p.
- Myers, M. Scott. "Vos employés motivés, qui sont-ils?". Havard Business Review, (janvier-février 1974), pp. 1-19.
- Ramser, Charles D. "Performance, Satisfaction, Effort". Personnel Administration and Public Personnel Review, vol. 1, No 1 (July-August 1972), pp. 4-8.
- Sanford, Aubrey C. Human Relations, Theory and Practice. Columbus, A. Bell and Howell Company, 1973, 464 p.
- Saval, Henry. Enrichir le travail humain dans les entreprises et les organisations, Paris, Dunod, 1975, 213 p.
- Scanlon, Burt K. "Determinants of Job Satisfaction and Productivity". Personnel Journal, vol. 55, No 1 (Jan. 1976), pp. 12-14.
- Sergiovanni, Thomas J. "Financial Incentives and Teacher Accountability: Are we Paying for the Wrong thing?". Educational Administration Quarterly, vol. 2, No 2 (Spring 1975), pp. 112-115.
- Sergiovanni, Thomas J. "Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers". The Journal of Educational Administration, vol. 5, No 1 (May 1967) pp. 66-82.
- Steffen A., "Active Tradition: a Convergence of Ideas; Maslow's theory". Educational Theory, No 23 (Fall 1973), pp. 321-332.
- Vroom, Victor H. Work and Motivation. New-York, John Wiley and Sons, 1964, 331 p.
- Weaver, Charles N. "What Workers Want from Their Jobs?". Personnel, vol. 53, No 3 (1976), pp. 48-54.

West, Philip T. "Self-Actualisation: Resolving the Individual - Organization Conflict". Clearing House, vol. 47, No 4 (Dec. 1972), pp. 249-252.

QUESTIONNAIRE

1	2	3

CAR

1

Complète les données suivantes:

Sexe

F. femme

--

H. homme

--

4

Nombre d'années
d'expérience

--	--

7 8

Nombre d'années
d'expérience (élém.)
à Trois-Rivières

--	--

11 12

Age

--	--

5 6

Nombre d'années
de scolarité

--	--

9 10

A. PARTIE 1

Indique clairement dans la case ton degré de satisfaction ou d'insatisfaction pour chacun de ces aspects qui sont en rapport avec ta tâche et tes conditions de travail.

Voici les degrés de satisfaction que tu dois choisir:

- | |
|---|
| 0 |
|---|

 Aucune pertinence ou aucune application
- | |
|---|
| 1 |
|---|

 Très insatisfait
- | |
|---|
| 2 |
|---|

 Modérément insatisfait
- | |
|---|
| 3 |
|---|

 Légèrement insatisfait
- | |
|---|
| 4 |
|---|

 Un peu satisfait
- | |
|---|
| 5 |
|---|

 Modérément satisfait
- | |
|---|
| 6 |
|---|

 Très satisfait
- | |
|---|
| 7 |
|---|

 Indifférent

Pour chacun des aspects suivants tu te poses la question :
ES-TU SATISFAIT...

I. APPRECIATION ET STATUT DE L'ENSEIGNANT

Question: ES-TU SATISFAIT...

1. De l'attitude de la société à l'égard de l'éducation?

--

13

2. De l'attitude des parents à l'égard de l'éducation?

--

14

3. Du statut social de l'enseignant?

--

15

4. De l'appréciation, en général, que tu reçois de tes collègues? ☐ 16
5. De l'appréciation, en général, qui provient de ton principal? ☐ 17
6. Des réalisations dans ton travail? ☐ 18
7. De l'enseignement comme carrière? ☐ 19
8. De la stimulation intellectuelle dans la tâche de l'enseignant? ☐ 20
9. Des relations de travail avec les autres enseignants? ☐ 21
10. Des relations sociales dans ton travail? ☐ 22
11. De la façon d'évaluer les enseignants à l'école? ☐ 23
12. Des responsabilités que vous assumez à l'intérieur de votre tâche à l'école? ☐ 24
13. Des possibilités d'épanouissement dans votre tâche d'enseignant? ☐ 25
14. DE VOTRE TRAVAIL D'ENSEIGNANT? ☐ 26

II. LES ELEVES

Question: ES-TU SATISFAIT...

1. De l'intérêt que démontrent les élèves à l'égard de leur apprentissage? ☐ 27
2. Du comportement général des étudiants dans l'école? ☐ 28
3. Du comportement général des étudiants dans votre classe? ☐ 29
4. Des résultats scolaires de vos élèves ☐ 30
5. Des capacités d'apprentissage de vos élèves? ☐ 31

6. Du mode de classement des étudiants au début de l'année scolaire?

32

7. De vos rapports avec les élèves?

33

III. LES RESSOURCES

Question: ES-TU SATISFAIT...

1. De la quantité du matériel dans l'école?

34

2. Du budget décentralité que t'offre chaque année la commission scolaire?

35

3. De la répartition du matériel dans l'école?

36

4. De l'aide des personnes ressources à l'intérieur de l'école (aide-individuelle, psychologue)?

37

5. Des conditions physiques des classes (sa dimension, son attrait, son ameublement, son équipement..)?

38

6. De la disponibilité du matériel audio-visuel?

39

7. De l'aide des personnes ressources en dehors de l'école?

40

8. De l'aide apportée par la secrétaire?

41

9. Du local mis à ta disposition pour travailler pendant tes périodes libres?

42

10. De l'état physique de la salle du personnel (son attrait, sa situation, son ameublement..)?

43

11. Du perfectionnement (la mise à jour) que t'offre la commission scolaire au cours de l'année?

44

12. De la variété des spécialistes à l'élémentaire?

45

IV. LA TACHE D'ENSEIGNEMENT

Question: ES-TU SATISFAIT...

1. De la liberté de choisir des méthodes d'enseignement?
2. Du mode d'évaluation des méthodes d'enseignement?
3. De l'attribution d'un niveau déterminé (Ex. avoir une 2ème année)?
4. De l'attribution d'une matière particulière à enseigner (Ex. le français)?
5. De la liberté dans le choix du matériel pédagogique compte tenu des contraintes financières?

☐

46

☐

47

☐

48

☐

49

☐

50

V. RELATIONS AVEC LE PRINCIPAL

Question: ES-TU SATISFAIT...

1. De tes rapports de travail avec le principal de l'école?
2. De tes rapports personnels avec le principal de l'école?
3. De la participation à la prise de décision dans l'école?
4. Des attentes du principal à ton égard (ce que le principal attend de toi)?
5. De l'aide que t'accorde le principal dans ta tâche d'enseignement?
6. De la participation du conseil d'école à l'administration pédagogique et disciplinaire de l'école avec le principal?
7. Des politiques pédagogiques de l'école?
8. Des politiques disciplinaires de l'école?
9. De la politique concernant l'administration de l'école?

☐

51

☐

52

☐

53

☐

54

☐

55

☐

56

☐

57

☐

58

☐

59

10. De la supervision du principal, i.e. son travail d'administrateur, d'aide, de planificateur...?

☐

60

11. De la consultation du principal dans ton école?

☐

61

VI. CHARGE DE TRAVAIL

Question: ES-TU SATISFAIT...

1. Du temps disponible pour la préparation des cours pendant la journée?

☐

62

2. Du temps requis pour la préparation et la correction?

☐

63

3. Du nombre d'heures consacrées à l'enseignement chaque semaine?

☐

64

4. Du nombre d'heures ou minutes de présence à l'école où ton enseignement n'est pas requis?

☐

65

5. De la nature de l'encadrement à l'école?

☐

66

6. Du nombre d'heures consacrées à l'encadrement?

☐

67

7. Du nombre d'élèves par groupe-classe?

☐

68

8. De ton horaire d'enseignement

☐

69

9. Du nombre de journées d'enseignement (180 jours)?

☐

70

10. Du nombre de journées pédagogiques (20 jours)?

☐

71

11. Du contenu des journées pédagogiques organisées à l'intérieur de l'école?

☐

72

12. Du contenu des journées pédagogiques organisées en dehors de l'école et qui se rapportent à l'étude et à l'évaluation des programmes, au perfectionnement...?

☐

73

13. Comme enseignant, de remplir une tâche de surveillance?

☐

74

VII. SALAIRE

Question: ES-TU SATISFAIT...

1. De l'utilisation de la scolarité de l'enseignant
comme facteur dans la détermination partielle de son
salaire?
2. De l'utilisation de l'expérience de l'enseignant
comme facteur dans la détermination partielle de son
salaire?
3. Du salaire annuel?

75

76

77

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
1	2	3

VIII. SECURITE SOCIALE ET SECURITE D'EMPLOI

CAR

2

Question: ES-TU SATISFAIT...

1. Des allocations prévues pour la retraite?
2. Des possibilités de poursuivre des études?
3. Des clauses pour les congés sabbatiques?
4. Des clauses pour les congés de maladie?
5. De la sécurité d'emploi?
6. Des clauses se rapportant à l'affectation et à
la mutation des enseignants?
7. Des clauses se rapportant à la mise en disponibilité
des enseignants en surplus dans une commission sco-
laire?
8. Des dispositions relatives au congé de maternité?
9. Du nombre de congés sociaux (8)?
10. De la répartition des congés sociaux?
11. Des possibilités d'avancement (promotion) dans
l'enseignement?

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

12. Des méthodes utilisées pour déterminer l'avancement (promotion) des enseignants? (ex. ouverture d'un poste, application à celui-ci et sélection).

☐

15

IX. LA NEGOCIATION

Question: ES-TU SATISFAIT...

1. De la consultation du syndicat dans la préparation des conventions collectives?
2. Du mode de négociation entre la C.E.Q. et la partie patronale (négociation provinciale)?
3. Du mode de négociation entre ton syndicat et la commission scolaire (négociation locale)?
4. Des différents moyens d'action pour faire avancer les négociations?
5. Des idées véhiculées par la C.E.Q.?

☐

16

☐

17

☐

18

☐

19

☐

20

X. AUTRES QUESTIONS

Question: ES-TU SATISFAIT...

1. Des relations entre parents et enseignants au cours d'une année?
2. Du mode de relations (rencontres pour le bulletin..) entre parents et enseignants?
3. De tes rapports avec les cadres de la commission scolaire?
4. Des répercussions de ta vie personnelle dans ton travail?

☐

21

☐

22

☐

23

☐

24

B. PARTIE 2

I. REPONSES NON-STRUCTUREES

Dans cette dernière partie, je t'invite à répondre à ces quatre questions:

1. Quels sont les changements dans ton travail qui devraient être introduits dans la prochaine convention collective?
2. Peux-tu m'énumérer des aspects ou des facteurs dans ton travail d'enseignant qui te rendent satisfait?
3. Peux-tu m'énumérer des aspects ou des facteurs dans ton travail d'enseignant qui te rendent insatisfait?
4. Y a-t-il des facteurs autres que ceux apparaissant dans le questionnaire qui te semblent importants pour établir la satisfaction des enseignants?

ANNEXE 1

Lettre envoyée à monsieur Normand Baril, Directeur du personnel à la commission scolaire de Trois-Rivières, afin de lui demander de vérifier la pertinence du questionnaire.

Pointe du Lac, le 17 janvier 1979

Monsieur Normand Baril
Directeur du personnel
Commission scolaire Trois-Rivières
1025, rue Marguerite-Bourgeois
TROIS-RIVIERES

Monsieur,

Le travail de recherche que je fais présentement se base sur un questionnaire; aussi, la formation d'un comité est nécessaire pour assurer plus de validité à cet instrument. Le comité se compose d'un professeur d'université, d'un dirigeant du Syndicat des Enseignants des Vieilles-Forges et d'un cadre de la commission scolaire de Trois-Rivières. Votre participation serait grandement appréciée.

Ce questionnaire s'adresse à tous les enseignants à l'élémentaire de la commission scolaire de Trois-Rivières et, il a pour but d'identifier les facteurs de satisfaction et d'insatisfaction des enseignants dans leur travail.

Les questions reposent sur la théorie des deux facteurs de Frédérick Herzberg concernant la satisfaction des travailleurs. Celles-ci proviennent de trois sources: l'étude de E. Holdaway faite avec des enseignants de l'Alberta; la seconde, de Thomas Sergiovanni qui, lui aussi, a vérifié la théorie de Herzberg; la dernière, des conventions collectives du Québec où des facteurs nouveaux sont apparus comme importants.

... 2

M. Normand Baril

- 2 -

1979 01 17

Auriez-vous l'obligeance de prendre connaissance de ce document afin de répondre à cette question: SELON VOUS, CE DOCUMENT EST-IL EN MESURE D'IDENTIFIER LES FACTEURS DE SATISFACTION ET D'INSATISFACTION DES ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE DE LA COMMISSION SCOLAIRE DE TROIS-RIVIERES? Les commentaires serviront à établir la validité de cet instrument.

Espérant que vous pourrez donner suite à cette demande, je vous prie de me croire, Monsieur,

Votre obligé,

NORMAND MICHAUD
2290, rue Rouette
Pointe du Lac

ANNEXE II

Lettre envoyée à monsieur Raymond Johnston,
Président du Syndicat des Enseignants des
Vieilles-Forges, afin de lui demander de vérifier la pertinence du questionnaire.

Pointe du Lac, le 17 janvier 1979

Monsieur Raymond Johnston
Président
Syndicat des Enseignants
des Vieilles-Forges
4160, rue de Labadie
TROIS-RIVIERES

Monsieur,

Le travail de recherche que je fais présentement se base sur un questionnaire, aussi, la formation d'un comité est nécessaire pour assurer plus de validité à cet instrument. Le comité se compose d'un professeur d'université, d'un dirigeant du Syndicat des Enseignants des Vieilles-Forges et d'un cadre de la commission scolaire de Trois-Rivières. Votre participation serait grandement appréciée.

Ce questionnaire s'adresse à tous les enseignants à l'élémentaire de la commission scolaire de Trois-Rivières et, il a pour but d'identifier les facteurs de satisfaction et d'insatisfaction des enseignants dans leur travail.

Les questions reposent sur la théorie des deux facteurs de Frédérick Herzberg concernant la satisfaction des travailleurs. Celles-ci proviennent de trois sources: l'étude de E. Holdaway faite avec des enseignants de l'Alberta; la seconde, de Thomas Sergiovanni qui, lui aussi, a vérifié la théorie de Herzberg; la dernière, des conventions collectives du Québec où des facteurs nouveaux sont apparus comme importants.

M. Raymond Johnston

- 2 -

1979 01 17

Auriez-vous l'obligeance de prendre connaissance de ce document afin de répondre à cette question: SELON VOUS, CE DOCUMENT EST-IL EN MESURE D'IDENTIFIER LES FACTEURS DE SATISFACTION ET D'INSATISFACTION DES ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE DE LA COMMISSION SCOLAIRE DE TROIS-RIVIERES? Les commentaires serviront à établir la validité de cet instrument.

Espérant que vous pourrez donner suite à cette demande, je vous prie de me croire, Monsieur,

Votre obligé,

NORMAND MICHAUD
2290, rue Rouette
Pointe du Lac

ANNEXE III

Lettre envoyée à un groupe d'enseignants (groupe pilote) de la commission scolaire Des Chênaux leur demandant de vérifier la formulation et la compréhension des questions.

Le 12 février 1979

Cher(e) collègue,

Le travail de recherche que je fais présentement à l'Université du Québec à Trois-Rivières est basé sur un questionnaire. Déjà, un comité, formé de trois membres, a vérifié cet instrument.

Dans une seconde étape, ce questionnaire est adressé à un groupe d'enseignants afin d'en assurer une plus grande validité. Vous faites partie de ce groupe et votre participation serait grandement appréciée.

Il s'agit d'abord de répondre individuellement à ce questionnaire, ensuite, de noter à l'endos de ce document les remarques concernant la formulation et la compréhension des questions ou toutes autres difficultés rencontrées dans les réponses à ce questionnaire.

Espérant que vous donnerez suite à ce questionnaire, je vous prie de me croire,

Bien à vous,

NORMAND MICHAUD

N.B. Veuillez remettre à votre principal le questionnaire dans sept (7) jours, même s'il n'est pas complété.

ANNEXE IV

Lettre envoyée aux enseignants du primaire à
Trois-Rivières leur demandant de répondre au
questionnaire.

Le 8 mars 1979

Objet: Etude des facteurs de satisfaction et d'insatisfaction des enseignants de l'élémentaire à Trois-Rivières

Cher(e) collègue,

Cette recherche a pour but d'identifier les facteurs de satisfaction et d'insatisfaction des enseignants dans leur travail. Elle se situe dans le cadre du programme de Maîtrise en Education à l'UQTR et se fonde sur les travaux effectués par Herzberg, Serviovanni et Holdaway.

Le questionnaire est distribué à tous les enseignants du niveau élémentaire dans la ville de Trois-Rivières.

Afin de mener à terme cette recherche, votre collaboration est indispensable. Auriez-vous, s'il vous plaît, l'obligeance de répondre individuellement à toutes les questions afin d'assurer au travail la plus grande validité possible et d'en faciliter l'analyse scientifique.

Soyez assurés de la confidentialité du traitement des données. Celles-ci serviront à la rédaction d'une thèse de maîtrise.

Espérant que vous donnerez suite à ce questionnaire dans les plus brefs délais, veuillez agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

NORMAND MICHAUD

N.B. Veuillez retourner, pour le 23 mars 1979, le questionnaire complété en utilisant l'enveloppe pré-adressée.

ANNEXE V

Lettre envoyée au responsable de chaque école
leur demandant de rappeler aux enseignants qui
ne l'ont pas fait de bien vouloir compléter le
questionnaire avant le 23 mars 1979.

Le 16 mars 1979

Objet: Rappel au sujet du questionnaire portant sur les facteurs de satisfaction et d'insatisfaction

Cher(e) collègue,

Il y a quelques jours vous receviez des questionnaires pour les remettre à chacun des enseignants de votre école. L'intérêt que vous avez manifesté m'a rendu optimiste concernant la participation des enseignants.

Déjà des questionnaires complétés me parviennent. Cependant, votre collaboration est encore indispensable pour rappeler aux enseignants qui ne l'ont pas fait de bien vouloir le remplir avant le 23 mars 1979.

Je profite de cette occasion pour remercier chacun d'entre vous de sa précieuse collaboration.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

NORMAND MICHAUD